جـــامـعــة الــشــرق الأوســط
MIDDLE EAST UNIVERSITY
Amman - Jordan

درجة إنتاج المعرفة وعلاقتها بدرجة الإبداع الإداري لرؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمّان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

The Degree of the level of Knowledge Production and its Relation With Administrative Creativity for Departments' Heads from the Point of view of Faculty Staff Members in Private Universities in Amman, Jordan

إعداد

صابرين يوسف حمد الشّريدة

إشراف

الأستاذ الدكتور عبد الجبّار توفيق البيّاتي

قدّمت هذه الرّسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في

الإدارة والقيادة التّربوية

قسم الإدارة والمناهج

كلّية العلوم التّربوية

جامعة الشّرق الأوسط

حزيران-2017

تفويض

أنا الطّالبة **صابرين يوسف حمد الشريدة** أفوّض جامعة الشّرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقيّاً وإلكترونيّاً للمكتبات، أو المنّظمات، أو الهيئات والمؤسّسات المعنية بالأبحاث والدّراسات العلميّة عند طلبها.

الاسم : صابرين يوسف حمد الشّريدة

التاريخ : 7 / 6 / 2017

التوقيع :

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرّسالة وعنوانها " درجة إنتاج المعرفة وعلاقتها بدرجة الإبداع الإداري لرؤساء الأقسام في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس"

واجيزت بتاريخ 2017/6/7

أعضاء لجنة المناقشة		التوقيع
الأستاذ الدّكتور عبد الجبّار توفيق البيّاتي	مشرفا	
الأستاذ الدّكتور عبد الحافظ سلامة	رئيسا	
الأستاذ الدّكتور عاطف يوسف مقابلة	عضوا خارجيّا	

شكرٌ وتقديرٌ

الحمد لله حمدا كثيرا طيّبا مباركا فيه، الحمد لله حتى يبلغ الحمد منتهاه, والصّلاة والسّلام على أشرف الخلق والمرسلين سيّدنا محمّد – صلّى الله عليه وسلّم – وعلى آله وصحبه أجمعين.

أحمد الله العليّ العظيم الذي لولاه ما جرى قلم ولا تكلّم لسان أن أعانني ووفّقني لإكمال هذا الجهد المتواضع.

يسعدني أن أتقدّم بعظيم الشّكر والامتنان لأستاذي الفاضل أ.د. عبد الجبّار توفيق البيّاتي للجهد الذي كرّسه لتقديم العون لي والتّكرّم منه مشكورا بالإشراف على رسالتي فقد كان منبعا للمعرفة والعلم، فله مني كل الاحترام والتّقدير.

وكما يسّرني بالتّقدّم بالشّكر والامتنان لكّافة أساتذتي الكرام الذين كانوا نبراسا يضيء لنا طريقنا في العلم.

ويطيب لي أن أتقدّم بشكري إلى أعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الخاصّة في العاصمة عمّان والذين أمدّوني بكثير من المعارف ولم يبخلوا عليّ بالنّصيحة والتوجيه .

وأقدّم شكري وتقديري للأساتذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة على تفضّلهم بقبول مناقشة هذه الرّسالة.

وأخيرا أسأل الله العليّ القدير التوفيق لكلّ من كان له أثرا واضحا في إنجاز هذا العمل .

لكُم منّي خالص الشّكر والتّقدير والوفاء

الإهداء

إلى رائحة عطر العطف والحنان ... إلى عبق الحنان ... إلى أمّي الغالية التي حملتني دعواتها من بين طيّات الصّعاب

إلى أبي الغالي ... لو كنت أملك أن أهديك قلبي لنزعته من صدري وأهديتك إيّاه ولكنني لا أملك سوى هذا العمل المتواضع ليكون هديّتي إليك .

إلى نسائم الأمل وبساتين المحبّة .. إلى إخواني وأخواتي الذين دعموني في هذا العمل وكانوا عونا يذلّل الصّعاب لي

إلى كلّ من ساندني ومدّ لي يد العون والمساعدة ... إلى من أزهر في قلبي الأمل والحبّ .. إلى باقات الحبّ .. صديقاتي وزميلاتي

فهرس المحتويات

الفصل الثالث

الطريقة والاجراءات

الفصل الرابع

النتائج

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

فهرس الجداول

قائمة الملحقات

درجة إنتاج المعرفة وعلاقتها بدرجة الإبداع الإداري لرؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمّان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

إعداد

صابرين يوسف حمد الشّريدة

إشراف

الاستاذ الدكتور عبد الجبّار توفيق البيّاتي

الملخص

هدفت هذه الدّراسة للكشف عن درجة إنتاج المعرفة لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان وعلاقتها بدرجة الإبداع الإداري من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس, وتمّ اختيار عيّنة بالطريقة الطبقيّة العشوائيّة وتكوّنت من (200) عضو من أعضاء هيئة التّدريس تمثّلت ب(139) عضو هيئة تدريس من الذّكور و(61) عضو هيئة تدريس من الإناث, ولغرض تحقيق أهداف الدّراسة تمّ تطوير استبانتين الأولى استبانة إنتاج المعرفة وقد تكوّنت من (17) فقرة والثّانية استبانة الإبداع الإداري وقد تكوّنت من (27) فقرة . وتمّ التّأكّد من صدقهما وثباتهما.

وقد تمّ التّوصّل إلى نتائج كان من بينها :

- إنّ درجة إنتاج المعرفة لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس في هذه الجامعات كانت متوسّطة.
- إنّ درجة الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس كانت متوسّطة.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائيّة موجبة بين درجة إنتاج المعرفة لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنيّة الخاصّة وبين درجة إبداعهم الإداري .

- وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة لاستجابات أعضاء هيئة التّدريس لدرجة إنتاج المعرفة لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان تعزى لمتغيّر الجنس لصالح الذّكور ولمتغيّر الرّتبة العلميّة لصالح أستاذ مساعد .
- وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة لاستجابات أعضاء هيئة التّدريس لدرجة الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان تعزى لمتغيّر الجنس لصالح الذّكور ولمتغيّر الرّتبة العلميّة لصالح أستاذ مساعد .

الكلمات المفتاحيّة : إنتاج المعرفة ، الإبداع الإداري ، رؤساء الأقسام الأكاديميّة .

ن

The degree of the level of knowledge production and its Relation With AdministrativeCreativity for Departments' Heads from the Point of view of Faculty Staff Members in Private Universities in Amman, Jordan

Prepared by

Sabreen Yousef Hamad Al- Shraideh

Supervised by

Pro. Abd Al- Jabbar Tawfeeq Al- Bayati

Abstract

This study aims to define the degree of knowledge production among thedepartments’ heads at the private Jordanian universities in Amman and itsrelation to the degree of administrative creativity from the point of view offaculty staff members. The sample of the study has been chosen by stratifiedrandom sampling method where it consisted of (200) members of the facultystaff members; (139) males and (61) females. In order to achieve the objectives of this study, two questionnaires were developed; the first is the knowledge production questionnaire, which consisted of (17) paragraphs, and the second is the administrative creativity questionnaire, which consisted of (27) paragraphs. The reliability and validity of the questionnaires have been assured,The means.

Some results of the study were as follows :

- The degree of knowledge production among departments’ heads at the private Jordanian universities in Amman from the point of view of faculty members in these universities was medium .
- The degree of administrative creativity among departments’ heads at private Jordanian universities from the point of view of faculty members was medium.

- There was a positive statistically significant relationship between the degreeof knowledge production among the departments' heads at the private Jordanianuniversities and their degree of administrative creativity .
- There were statistical differences for the responses of faculty members to the degree of knowledge production among departments' heads at Jordanian privateuniversities due to sex variable in favor of males and for the academic rank infavor of assistant professor .
- There were statistically significant differences for the responses of facultymembers to the level of administrative creativity among departments' heads atJordanian private universities due to the sex variable in favor of males and forthe academic rank in favor of assistant professor .

Keywords: Knowledge Production, Administrative Creativity

الفصل الأول

خلفية الدّراسة وأهميّتـها

الفصل الأوّل

خلفيّة الدّراسة وأهميّتها

المقدّمة

يشهدُ العصر الحالي العديد من التّطورات المتسارعة والتغييرات المتلاحقة نتيجة الانفجار المعرفي وتطوّر المعلومات والاتصالات، وفي ظلّ استمرار التّقدّم المعرفي والتّطوّر التّقني الذي حقّقته البشريّة في مختلف المجالات حيث أصبحت الجامعات هي المصدر الرئيسي لتوليد الأفكار الجديدة وتعزيز الإبداع الإداري لدى القادة الإداريين لهذه الجامعات.

سيطر التطوّر التكنولوجي والتغير المعرفي المتسارع على جميع جوانب الحياة في العصر الحالي، إذ أصبحت المعرفة محركاً أساسياً للاقتصاد والتقدم الاجتماعي، والسّلاح الفعال لأي مؤسسة من المؤسسات، وهذا بدوره حثَ المجتمعات المختلفة على اتخاذ الإجراءات اللازمة لمواكبة التطورات المستجدّة في جوانب الحياة جميعها وعلى رأسها العملية التعليمية، الأمر الذي جعل من ابتكار معارف جديدة ومتنوّعة ضرورةً لا غنىً عنها لمواجهة الانفجار المعرفي بكافة صوره وأشكاله (الطّيطي، 2010).

وتعدّ المعرفة أكثر حيوية وأهميّة للمنظّمات والمجتمعات المختلفة فهي ترتبط بالمنظومات التّفاعليّة التي تجعل التّطوير عملاً دائماً للمنظّمات ومهمّة مستديمة لها فهي تتولّد في واقع حيّ ومعاش، ثمّ تتشكّل وتعيد إخراج ذاتها في أشكال متعدّدة فتدخل وتتداخل في منظومات جديدة، تتطوّر بتحسّن سير سبل الحياة، ويعدّ إنتاج المعرفة ابتكاراً راقياً ومتاحاً لجميع الأفراد فهو ليس حكراً على أحد بل يمكن لأي فرد أن يكون بالجهد والمثابرة ثروة معرفيّة خلّاقة (الملكاوي، 2007).

يشهدُ العالم الحالي نموّا متسارعاً في المعارف وطرائق التّعليم والمناهج ممّا أدّى ذلك إلى ظهور بيئة تنافسيّة شديدة بين الجامعات لكونها مصنعاً هائلاً يحوي معارف ومهارات وخبرات شتّى في جميع ميادين الحياة، فلم تعد المعارف والطّرائق والمناهج التّقليديّة قادرة على مواكبة هذا التّطوّر ممّا أفقدها مقدرتها على الإسهام في التّنمية الفاعلة ممّا أدّى إلى ظهور حاجة ملحّة في إيجاد مبادرات مبتكرة وغير مألوفة تهيأ فرص تعلّم مستمرة للأفراد تتلاءم مع حاجاتهم الحاضرة والمستقبليّة وتمكّنهم من مشاركتهم الفاعلة في التّنمية الشّاملة في مجتمعاتهم واستجابتهم لشروطها (العزّاوي والهاشمي، 2007).

وإنّ هذه المبادرات المبتكرة تنبع من إنتاج معرفة جديدة وبالأخصّ من قبل القيادات الأكاديميّة في الجامعات، إذْ يجب أنْ تمتّع هذه القيادات بدرجة عالية من الإبداع الإداري.

ودلّت الدّراسات والبحوث التي تناولت الإبداع الإداري بأنّ الإبداع الإداري لا يحتاج إلى الذّكاء بقدر كبير، فكثير من الإداريين الذين يتّصفون بإبداع إداري يتمتّعون بذكاء فوق المتوسّط فقط وهذا يؤكّد على أنّ الإبداع الإداري ليس صفة موروثة وإنّما هي مكتسبة ومتعلّمة تسهم في نموّها الكثير من العوامل منها التّربية السّليمة واتّصاف الفرد بسمات كالمثابرة والصّبر والإصرار والبحث الدائم والتّجارب والمطالعات بإعداد المقالات والبحوث (مسّاد، 2010).

وفي ظلّ التّنافس الحادّ بين المنظّمات يعدّ الإبداع الإداري من أحدث وأهمّ الموضوعات في مجال الإدارة فالمنظّمات التي تواجه بيئة تنافسيّة متغيّرة أصبح الإبداع فيها حاجة ضروريّة وقاعدة أساسيّة تصل من خلالها المنظّمة إلى التّميّز والتّقدم بابتكارها لحلول إبداعيّة للمشاكل التي تعترض طريقها وبالأخصّ غير المألوفة منها وتمكّنها من سرعة التكيّف مع الظّروف المتغيّرة، لذلك أصبحت البيئة المحفّزة للإبداع من مقدّمة الأهداف التي تَسعى المنظّمات لتحقيقها. فيعدّ الإبداع القوّة التي تمتلكها

المنظّمات في تميّزها عن غيرها وارتقائها عالميّاً، فالمؤسّسات المبدعة وحدها القادرة على التّميّز والنجاح (العميان، 2004).

ويعدّ الإبداع الإداري من أكثر الميادين المعرفيّة أهميّة فهو يحظى باهتمام عالٍ جداً ويجري توظيفه بفاعليّة كبيرة في البلدان المتقدّمة بهدف السّموّ والارتقاء بنظمها الإنتاجيّة ومقدرتها على حلّ جميع المشكلات بأساليب مبتكرة وإبداعيّة وبالإبداع حيث تستشرف هذه البلدان نحو مستقبل وأعد وترتقي بمستوى إنتاجيّتها وتقدّمها عالميّا (لوبارت، 2014).

وإنّ مهارة الإبداع تصنع العجائب فهي ليست موهبة خارقة لا يمتلكها إلاّ الأفراد ذوو الحظّ السّعيد بل يعدّ الإبداع طاقة مكتسبة متاحة لأيّ شخص؛لأنَّ يكتسبها وكفاءة يكتسبها الإنسان من خلال تركيزه المنظّم لقدراته الذّهنيّة ومعلوماته وتجاربه وخياله وإرادته، ويعدّ الإبداع السرّ الحقيقي في التفوّق في ميادين الحياة يفتح لصاحبه العنان لكشف سبل مختلفة وجديدة لتغيير العالم(خير الله، 2008).

والقائد الإداري المبدع هو الذّي يمتلك قدرات خلاّقة في اكتشاف نقاط الضّعف في المؤسّسة وإيجاد أساليب مذهلة في التّغلب عليها وإدراك نقاط القوّة والتّميّز والتماسها في المؤسّسة وتطوير وسائل تفعيلها واستثمارها(السّكارنة، 2011).

إنّ الجامعات في عصر الانفجار المعرفي باتت أمام تنافس شديد وغير تقليدي فإنّ مقدرة الجامعات على النّجاح أصبحت مرهونة وبدرجة كبيرة على إمكانيّتها في إنتاج معارف جديدة فهي تعتبر مصنعاً مذهلاً وثروة حقيقيّة لإنتاج المعرفة، وإنّ جودة المعارف التي تنتجها الجامعات تُسهم في ربطها بالعمليّات الإبداعيّة لتعزيز مقدراتها الإبداعيّة (الغالبي، 2011).

وجاءت هذه الدّراسة لتعرّف العلاقة بين درجة إنتاج المعرفة لرُؤَساء الأقسام في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان ودرجة إبداعهم الإداري باعتبار أنّ إنتاج المعارف هو المولّد الحقيقي للعمليّات الإبداعيّة في ظلّ التّسارع المعرفي الذي تشهده الجامعات والبيئات المتغيّرة فتحتّم على الجامعات اتصافها بالمرونة وابتكار أفكار جديدة وغير مألوفة وإيجاد حلول إبداعيّة للمشكلات التي تواجهها وهذا يعتمد على الرّصيد المعرفي لديها وما تحويه من رأس مال معرفي لتحقّق طفرة نوعيّة خلاّقة في المستوى التّعليمي في شتى مجالات الحياة.

مشكلة الدراسة:

تنبعُ مشكلة الدّراسة من استقراء الباحثة لواقع إنتاج المعرفة الحالي الذي تشهده المؤسّسات المعرفيّة ولاسيما الجامعات في الوطن العربي، فمع التّقدّم الكبير والهائل في إنتاج المعرفة والذي يشهده العصر الحالي أدّى ذلك إلى اتّساع الهوّة المعرفيّة ما بين الجامعات في الدّول المتقدّمة والدّول النّامية، فظهرت حاجة ملحّة وضروريّة لتكثيف الجهود في الجامعات واستثمار جميع الموارد المتاحة والعمل على تطويرها لغرض إثراء معارفها وتطوير مناهجها و طرق تدريسها والذّي يسهم ذلك في نموّ وارتقاء العلم والمعرفة ونهضة المجتمعات العربيّة.

وفي ضوء تعاظم الحاجة إلى إنتاج المعرفة والمسؤوليات التي تقع على عاتق رؤساء الأقسام في الجامعات لإنتاج المعارف بما يتناسب وحاجات أفرادها في ظل التّسارع المعرفي الذي يشهده العصر الحالي والتّحديات المعرفيّة و البيئة التّنافسيّة الشّديدة بين الجامعات أصبحت الحاجة ملحّة في إيجاد بيئة إبداعيّة لذلك وإتباع نمط إدارة بطريقة إبداعيّة ومبتكرة وتسليط الضوء على مستوى الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في الجامعات والعوامل المؤثّرة فيه والمعيقات التي تقف عائقا أمام تحقيقه في العمل

الإداري. إنّ رؤساء الأقسام هم من القادة الأكاديميّين الذين يتعاملون مباشرة مع أعضاء هيئة التّدريس الذين يعتبرون عنصراً أساسيّاً في إنتاج المعرفة.

فضلاً عن ذلك فقد تواجه الجامعات الخاصة في العاصمة عمان ثورة للمعلومات والمعرفة، فكان لابد من إسهام أصحاب القرار في إنتاج المعرفة وإثراء المنظومة البحثية التربوية والتي من شأنها تحسين إنتاجية رأس المال البشري، والذي يعد عضواً أساسياً في الجامعات لتحسين إنتاجية أعضاء هيئة التدريس، وهذا يتوجب من أصحاب القرار وبالأخصّ رؤساء الأقسام في الجامعات إيجاد سياسات إبداعية ومبتكرة تواكب تطورات العصر والانفجار المعرفي الذي يشهده العصر الحالي.

وقد أوصت دراسة المومني (2004) إلى ضرورة التّخطيط الاستراتيجي للتّطبيق الأمثل لعمليّات إدارة المعرفة في المؤسّسات العامّة في الأردن، أمّا دراسة النصر الله (2011) فقد أوصت بعقد دورات تثقيفيّة لأعضاء هيئة التّدريس والقيادات الأكاديميّة في جامعة الكويت، وأوصت دراسة الغزّاوي (2015) إلى ضرورة تشجيع العمل الإبداعي في المؤسّسات التربوية، كما وأوصت دراسة الصّمادي (2017) بوضع معايير مناسبة تركّز على ضرورة أن يكون من بينها إلمام رؤساء الأقسام بإدارة المعرفة.

وفي ضوء ما سبق فإنّ مشكلة الدّراسة تمثّلت في السّؤال الرئيس الآتي :

- ما درجة إنتاج المعرفة لدى رُؤَساء الأقسام في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان وعلاقتها بدرجة الإبداع الإداري من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس ؟

هدف الدراسة وأسئلتها:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرّف على العلاقة بين درجة إنتاج المعرفة في الجامعات الأردنية الخاصّة والإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

ولغرض تحقيق هذا الهدف تم وضع الأسئلة الآتية:

1. ما درجة إنتاج المعرفة لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات ؟

2. ما درجة الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة إنتاج المعرفة لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصّة وبين درجة إبداعهم الإداري ؟

4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس من درجة إنتاج المعرفة لدى رُؤَساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة تعزى لمتغيرات الجنس والرتبة العلمية؟

5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس عن درجة الإبداع الإداري لدى رُؤَساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة تعزى لمتغيرات الجنس والرتبة العلمية؟

أهميّة الدراسة:

تجسّدت أهميّة الدراسة الحالية في محاولة إظهار درجة إنتاج المعرفة في الجامعات الأردنية الخاصّة وعلاقتها بالإبداع الإداري، لذا حاولت هذه الدراسة تقديم نتائج إلى إدارات الجامعات للاستفادة منها في معالجة نقاط الضعف الحالية وتعزيز نقاط القوة المتوفرة وبيان دورها في تعزيز قدرة الجامعات على تحقيق أهدافها، وبتحديد أكثر فإن أهمية الدراسة الحالية تتلخص في مجموعة من النقاط منها:

1. سدّ الفجوة في الدّراسات العربية فيما يتعلق بإنتاج المعرفة، فقلما توجد – في حدود علم الباحثة – دراسات عربية أعطت التصور الدقيق للوضع الراهن لإنتاج المعرفة والإبداع الإداري في الجامعات.
2. يمكن أن تكون هذه الدّراسة منطلقا لأبحاث ودراسات أخرى في مرحلة دراسيّة أخرى بما توفّره من أدب نظري ودراسات سابقة ذات صلة وأداتين تمّ التّأكّد من صدقهما وثباتهما لجمع البيانات.
3. تزويد المكتبة العربية بما يهمّ إنتاج المعرفة لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقتها بالإبداع الإداري.
4. يؤمل من هذه الدراسة أن تفيد في رفع وعي ماهيّة إنتاج المعرفة والإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنيّة وإعداد البرامج التّدريبيّة المناسبة التي توضّح هذين المفهومين.
5. يؤمل من هذه الدراسة أن تسهم في وضع معايير جديدة للتعيين في هذه المواقع الإداريّة كرؤساء أقسام وذلك في ضوء وضع شروط للتّعيين تعتمد على مدى وعيهم بإنتاج المعرفة وتمتّعهم بالإبداع الإداري.

مصطلحات الدراسة

اشتملت هذه الدّراسة على عدد من المصطلحات التي تمّ تعريفها مفاهيميّاً وإجرائيّا على النّحو الآتي:

إنتاج المعرفة: "هو عمليّة إيجاد المعرفة واشتقاقها وتكوينها داخل المنظمة والوصول إلى معرفة جديدة أو تطوير لمعرفة جديدة من البيانات والمعلومات أو من معرفة سابقة وتوليد المعرفة الصريحة يعتمد على تجميع المعرفة السّابقة، بينما اكتشاف المعرفة الضمنية يعتمد وبشكل مباشر على التكييف" (البطاينة والمشاقبة،55:2010).

وتعرّف درجة إنتاج المعرفة إجرائيّا بتلك الدرجة التي حصل عليها أفراد العينة في استجاباتهم على فقرات الاستبانة التي أعدّتها الباحثة لهذا الغرض.

الإبداع الإداري: "هو الأفكار والممارسات التي يقدّمها المديرون والعاملون والتي تفضي إلى إيجاد عمليات إدارية وطرق وأساليب أكثر كفاءة وفاعلية في إنجاز أهداف الشركات والمؤسسات والدوائر ، وأكثر خدمة للمجتمع" (القاسمي،21:2002).

ويعرّف الإبداع الإداري إجرائيا بأنّه الدرجة التي حصل عليها أفراد العينة في استجاباتهم على استبانة الإبداع الإداري التي طوّرتها الباحثة لهذا الغرض، وأمّا الأصالة والطّلاقة والمرونة فقد عرّفها الزّيات (41:2009).

فتعرّف الأصالة:" بأنّها المقدرة على إنتاج عدد من الأفكار خلال مدة زمنيّة محدّدة وذات ارتباطات غير مباشرة بالموقف المثير على أن تتّصف تلك الأفكار بالمهارة وعدم الشّيوع".

وأمّا إجرائياً فتعرّف الأصالة: بأنّها الدرجة التي حصل عليها أفراد العينة في استجاباتهم على استبانة إنتاج المعرفة التي طوّرتها الباحثة لهذا الغرض.

وفي حين تعرّف الطّلاقة: "بأنّها المقدرة على إنتاج عدد كبير من الأفكار أو الأسئلة أو الألفاظ أو المعلومات أو الأشكال".

وتعرّف الطّلاقة إجرائياً بأنّها الدرجة التي حصل عليها أفراد العينة في استجاباتهم على استبانة إنتاج المعرفة التي طوّرتها الباحثة لهذا الغرض.

وتعرّف المرونة:"بأنّها المقدرة على إنتاج عدد كبير متنوّع من الأفكار والانتقال أو التّحوّل من نوع أو فئة معيّنة من الأفكار إلى نوع آخر أي المقدرة على تغيير زاوية التّفكير".

وتعرّف المرونة إجرائياً بأنّها الدرجة التي حصل عليها أفراد العينة في استجاباتهم على استبانة إنتاج المعرفة التي طوّرتها الباحثة لهذا الغرض.

وأما المخاطرة فتعرف إجرائيّاً بأنّها الدرجة التي حصل عليها أفراد العينة في استجاباتهم على استبانة إنتاج المعرفة التي طوّرتها الباحثة لهذا الغرض.

حدود الدراسة

تمثّلت حدود الدراسة الحالية بما يلي:

- الحدود البشرية: تم تطبيق هذه الدراسة على عينة تتكون من أعضاء هيئة التدريس
- الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة في الجامعات الأردنية الخاصة في المملكة الأردنية الهاشمية.
- الحدود الزمانية: تم إجراء هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني لعام (2016- 2017م).

محددات الدراسة:

إنّ محدّدات تعميم هذه الدراسة هي صدق وثبات الاستبيانين ومدى دقّة وموضوعية المستجيبين من أفراد العينة على أداتي الدراسة، وإنّ النتائج لا تعمم إلا على مجتمع هذه الدراسة والمجتمعات الأخرى المشابهة لها.

الفصل الثّاني

الأدب النّظري والدّراسات السّابقة

الفصل الثّاني

الأدب النّظري والدّراسات السّابقة ذات الصّلة

تضمّن هذا الفصل عرضا للأدب النّظري ذي العلاقة بمتغيري الدّراسة (إنتاج المعرفة والإبداع الإداري)، كما تضمّن عرضا للدّراسات السّابقة التي تناولت هذين المتغيّرين وموقع الدّراسة الحاليّة منها.

أوّلاً : الأدب النّظري

اشتمل هذا الفصل على موضوعات تتعلّق بإنتاج المعرفة من حيث مفهومها وأهمّيتها ومبرّرات الاهتمام بها والتّفاعل بين المعرفة الضّمنية والصّريحة ودور الجامعات في إنتاج المعرفة والصّعوبات التي تعترض إنتاج المعرفة وأمّا الموضوعات التي تتعلّق بالإبداع الإداري فتضمّنت مفهوم الإبداع ومستويات الإبداع ومفهوم الإبداع الإداري ومهارات الإبداع الإداري وخصائص الإبداع الإداري وسمات الإداري المبدع ومراحل العمليّة الإبداعيّة ومعيقات الإبداع الإداري.

أ- إنتاج المعرفة:

بيّن حسن (2008) أنّ إنتاج المعرفة يتألّف من كلمتين هما: إنتاج ومعرفة، فقد عرّف الإنتاج بأنه ناتج قسمة المخرجات على جميع المدخلات التي اشتركت في العملية الإنتاجية. كما وعرّف المعرفة بأنّها نسيج من الخبرات والمهارات والمعلومات والقدرات المعرفيّة الضّمنيّة والواضحة المتراكمة لدى العاملين في المنظّمة، لذلك فإنّ إنتاج المعرفة هو حقل واسع يشمل مكوّنات أساسية منها صناعة النشر الإلكتروني وصناعة المحتوى المعرفي وصناعات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وصناعة العقل البشري وصناعة كثيفة للمعرفة.

وأكّد بدير (2009) على أنّ إنتاج المعرفة يعني : هو خلق وإبداع وابتكار معارف جديدة من خلال العمل ومشاركة جماعات العمل في المنظمة لتوليد رأس مال معرفي جديد وإيجاد حلول لمشاكل تعاني منها المنظمة، وقد تزوّد المنظمّة أو المؤسّسة بقدرات تميّزها عن غيرها في تحقيق إنجازات وخطوط عمل جديدة والتشريع في حل المشكلات ونقل الممارسات الأفضل وتطوير مهارات الفنيين ومساعدة الإدارة في توظيف المواهب والاحتفاظ بها وبذلك تعود المعرفة إلى الابتكار الذي ينتج معرفة جديدة. في حين بيّن العلي وقنديجلي و العمري (2006) بأنّ إنتاج المعرفة هو إبداع المعرفة عند عدد من الكتّاب ويتم ذلك من خلال مشاركة فرق العمل وجماعات العمل الداعمة لتوليد رأس مال معرفي جديد في قضايا وممارسات جديدة تسهم في تعريف المشكلات وإيجاد الحلول الجديدة لها بصورة ابتكاريّة مستمرّة، كما تزوّد المؤسّسات بالقدرة على التفوّق في الإنجاز وتحقيق مكانة سوقية عالية في مساحات مختلفة. وأيّد البطاينة و المشاقبة (2010) على أنّ الإنتاج المعرفي هو عمليّة إيجاد المعرفة واشتقاقها وتكوينها داخل المنظمة والوصول إلى معرفة جديدة أو تطوير لمعرفة جديدة من البيانات والمعلومات أو من معرفة سابقة وتوليد المعرفة الصريحة يعتمد على تجميع المعرفة السّابقة، بينما اكتشاف المعرفة الضمنية يعتمد وبشكل مباشر على التكييف"، "ومن الضّروري التمييز أو التفرقة بين ما يعرّف بإنتاج المعلومات وما يعرف بإنتاج المعرفة، فالأوّل يتعلق بطبيعة القرارات الاقتصادية المبنية على المعلومات، التي تكون إما كاملة أو مؤكدة أو احتمالية أو غير ذلك، والثاني يرتبط بالابتكار والتجديد والتطوير، فيصبح اتخاذ القرار الاقتصادي جزءً منه، والمعرفة تحديداً هي قدرة إدراك وقدرة تعلم، وهذا ما يميزها عن المعلومات، وهي تتحسن بالمعلومات التي ليست إلا معطيات مصاغة ومنظمة، وهكذا يُصبح الفارق بين المعرفة

والمعلومات في أنَّ المعرفة يمكن بلوغها أساساً عن طريق التعليم والتدريب والتعلم والخبرة المكتسبة، والمعلومات يمكن الحصول عليها عن طريق النسخ (العتوم،2004).

ويلاحظ في ضوء ما سبق أنّ إنتاج المعرفة هو عملية ابتكار معارف جديدة من خلال المعارف الضمنية والصريحة التي تمتلكها المنظمة أو الأفراد أو من تجميع وتطوير للمعارف السابقة للحصول على قيمة مضافة جديدة تسهم في نموّ ونهضة وتميّز المنظّمة، ويعتبر الإنتاج المعرفي هو الثروة الحقيقية التي تمتلكها المنظمة والذي يمثّل رأس المال المعرفي فيها.

أهميّة إنتاج المعرفة:

تمثّلت أهميّة إنتاج المعرفة كما وضحّها همشري (2013) في أنّ عمليّة إنتاج المعرفة وهي الأكثر أهميّة في عمليّات إدارة المعرفة؛ لأنها بذلك تحقق الميزة التنافسية للمؤسّسة فمؤشّر نجاح وتميّز المنظمّة يعتمد على إنتاجها للمعارف الجديدة، ولإنتاج المعرفة دور أساسي وفعّال في عمليّات التعلّم والإبداع وابتكار منتجات وخدمات جديدة وإيجاد حلول إبداعيّة للمشكلات التي تواجهها المؤسّسة ليزيد ذلك في كفاءة المنظمّة، لذلك فإنّ إنتاج المعرفة تسهم في توليد رأس مال معرفي جديد يؤدّي إلى تفوّق وارتقاء المؤسّسة ويحقّق مكانة مرموقة لها في السّوق، ولم يقتصر الإنتاج المعرفي على تحقيق الازدهار الاقتصادي للمجتمعات بل تعدّى ذلك إلى تحقيق تقدّم كبير في الحياة الاجتماعيّة والثقافيّة فيها.

وأكّد العنزي و صالح (2009) على أنّ إنتاج المعرفة يحظى بأهميّة كبيرة جدا في العصر الحالي لعدة أسباب منها أنّ التقدّم الاقتصادي للدول يتمثّل في قدرتها على رفع إنتاجيّتها في العمل المعرفي والخدمات، وأنّ الدول التي ستهيمن على القرن الحادي والعشرين اقتصادياً وإدارياً هي الدول التي تولي

جلّ اهتمامها لمجال الإنتاج المعرفي المتنوّع وتبني اقتصادها على أصول فكريّة ومعرفيّة، وإنّ كل منظّمة يجب أنْ تصبح مؤسّسة معرفية ضماناً لحمايتها من الزوال في ظل الانفجار المعرفي الذي يشهده العصر الحالي، فقد تحوّل الاقتصاد الصناعي خلال السّنوات السّابقة من اقتصاد قائم على الموارد الطبيعية إلى اقتصاد قائم على الأصول المعرفية والفكريّة حيث سيصبح إنتاج المعرفة هو مصدر الثروة والقيمة في عصرنا الحالي.

وبيّن مطر(2007) أنّ إنتاج المعرفة في القرن الحادي والعشرين يتمتّع بكثير من الخصائص التي تجعله ذو أهميّة بالغة وأساس القوة التي يشهدها هذا العصر وذلك لعدّة أسباب منها أنّ مجتمع المعرفة لا يتميّز بالحصول على المعلومات واستخدامها بكفاءة لتحقيق الأهداف المرجوّة، بل ما يمتاز به مجتمع المعرفة ويحدّد قدرته على الصمود والبقاء بين المجتمعات وتحقيق المنافسة والتقدم،فالإنتاج المعرفي هو السلعة الرابحة في العصر الحالي الذي يحمل معه الهيمنة السّياسيّة والاقتصاديّة وتحقيق المكانة الاجتماعيّة والثقافيّة المرموقة للمجتمعات والدّول.

وقد شهد العصر الحالي انفجاراً معرفيّاً كبيراً بتزايد إنتاج المعارف عالميّاً ممّا جعل الاقتصاد الحالي يُمثّل الاقتصاد المعرفي الذي فتح بدوره مجالات جديدة من حيث الإنتاج وفرص العمل والتمويل والتسويق والتنمية البشرية، فيعدّ إنتاج المعرفة مصدر القوّة الآن فهي الحياة المتدفقة في أوردة وشرايين الشركات والمشروعات، وتعتبر القوّة الدافعة للاقتصاد القومي وفي المجتمعات، وأمّا من الناحية الاجتماعيّة فلا يقتصر الإنتاج المعرفي ليكون أداة ووسيلة التفاهم بين الأفراد والجماعات بل يُعدّ أساس وقاعدة التواصل الإنساني المستمرّ الذي يصعبُ الاستغناء عنه أو تجاهل أهميّته (الخضيري،2001).

وبما أنّ رأس المال الفكري يمثّل نتاجاً لإنتاج المعرفة في الجامعات والمنظمات والدول، فلا بدّ من الإشارة لأهميّة رأس المال الفكري في ظل إنتاج المعرفة فإنّ رأس المال الفكري يتكوّن من مجموعة من الأفراد العاملين في المؤسّسة وهم الذين يتميّزون بصنع وابتكار أفكار ومعارف جديدة وتطويرها للوصول بالمؤسّسة إلى مكانة مرموقة إدارياً واقتصاديّاً وتنافسيّاً، ويتضمّن رأس المال الفكري جميع المواد الفكريّة مثل : (المعرفة، المعلومات، الملكية الفردية، الخبرة) وكلّ ذلك يعتبر بمثابة الثّروة لأيّ منظمّة، ولا يتمثّل رأس المال الفكري فقط في براءات الاختراع والتّأليف، بل هو مجموع كلّ شيء لكلّ فرد في المؤسّسة لجعل أي مؤسّسة أكثر قدرة تنافسيّة (البطاينة و المشاقبة، 2010).

وازدادت أهميّة رأس المال الفكري في العصر الحالي الذي يمثّل عصر المعرفة والانفجار المعرفي لعدّة أسباب منها أنّ رأس المال الفكري يعدّ مقياسا لقوّة الإبداع و الإدارة فهو يشير إلى مدى استثمارها للقوى الفكريّة في المؤسّسة التي تمثّل أهم الأصول فيها، ليصبح هذا الدور هو أهم مهام الإدارات المتقدّمة عالميّا لتجني من ذلك بلايين الدولارات، و لرأس المال الفكري دور أساسي في تطوّر نظم المعرفة الذي يدعم المسار الوظيفي للأفراد كما يساهم في وضع استراتيجيّات جديدة في المؤسّسة وكلّ ذلك يؤدّي إلى تحقيق تميّز وتقدّم للمؤسّسة، فكثير من المنتجات في العصر الحالي أصبحت ذات محتوى معرفي أكبر ممّا جعل لرأس المال الفكري في إنتاج المعارف الجديدة وتحقيق القيم المضافة دور أساسي في الكثير من الشّركات وذو عائد حدّي أكبر بكثير من أي عوامل تدخل ضمن الاستثمارات الماديّة(جاد الرّب، 2006).

مبرّرات الاهتمام بإنتاج المعرفة:

بناء على جميع الأسباب التي تمّ ذكرها سابقاً يلاحظ التأكيد على أنّ إنتاج المعرفة هو الثروة والقوّة الحقيقيّة لأيّ منظمّة فلا بدّ أن يحظى إنتاج العمل المعرفي باهتمام واسع وكبير في العصر الحالي، فقد بيّن حسن (2008) مبرّرات الاهتمام بإنتاج المعرفة الذي يمكن تلخيصه بالآتي:

1- النّقص الواضح في معايير أداء العمل المعرفي فلا يوجد طرق لاحتساب المنافع والتكاليف خلال أي مدة زمنيّة وهذا السّبب جعل الشركات تولي اهتمامها ببحث طرق قياس وتقييم إنتاجيّة العمل المعرفي، ولم يكن هذا الاهتمام على مستوى الشركات فحسب بل على مستوى الدول التي باتت معنيّة بالعمل على تطوير أنظمة قياس وطنية لقياس نتائج العمل المعرفي وأصولها المعرفية على المستوى الدولي.

2- تعتبر المعرفة أكثر عرضة لمخاطر حيث تغير قيمتها بسرعة تبعاً للخصائص التي تتمتع بها المعرفة كأصل غير ملموس من عدم اعتبار قيمة لها إلا عند استخدامها وسهولة انتشارها وانتقالها إلى جانب الاستنساخ السّريع حيث يحول المعارف إلى معارف عامّة يمتلكها الجميع لتصبح قيمتها صفر بالعلامة مع القدرة التّنافسيّة للشّركات، وهذا هو السّبب الذي يجعل الاهتمام بإنتاج العمل المعرفي وقياسه من المهام الإداريّة.

3- تخصّص الشّركات ومؤسّسات الأعمال مبالغ كبيرة للاستثمارات للمشروعات والموارد المعرفيّة ويتطلّب ذلك وجود معايير ومؤشّرات قياس واضحة لقياس عوائد جميع استثماراتها وتقييم النتائج المتحقّقة.

وأوضح مطر (2007) أنّ هنالك عدّة مبرّرات للاهتمام بإنتاج المعرفة منها الانفجار المعرفي ولهذا السّبب توجّب على جميع المؤسّسات ولاسيما المعرفيّة منها ضرورة استيعابها للزيادة الواسعة والمتسارعة لإنتاجها لجميع المعارف المختلفة وإعداد البحوث العديدة واستلزم ذلك ظهور أدوار جديدة لتكنولوجيا التعليم لاستقطاب المعرفة وإنتاجها، و الانخفاض في كفاءة العملية التربوية و تعدّد مصادر المعرفة فلم يعد الإنتاج المعرفي والتقدّم العلمي مقتصراً على مكان أو بلد، بل أصبح الجديد من المعارف متوافرة في كل مكان عالميّاً، ولذلك أصبح الوصول للميزة التنافسيّة على مستوى دولي وعالمي وليس مقتصراً على مكان واحد، فالتنافس على إنتاج المعارف الجديدة والقيمة المضافة بين المؤسّسات والدّول عالميّاً هو المؤشّر الواضح على بلوغ الميزة التّنافسيّة.

التّفاعل بين المعرفة الضّمنية والصّريحة

بيّن توفيق (2007) أنّ المعرفة يتم إنتاجها من خلال التفاعل بين المعرفة الضمنيّة والصّريحة وذلك من خلال أنماط التحويل الأربعة وهي كالآتي:

1- التطبيع الاجتماعي: هي من معرفة ضمنيّة إلى معرفة ضمنيّة وذلك من خلال التشارك في الخبرات والمهارات ومن ثم إنتاج معارف ضمنيّة جديدة مثل: النّماذج العقليّة والمهارات الفنيّة المشتركة.

2- الإظهار أو الإخراج: وهي عمليّة تحويل المعرفة من معرفة ضمنيّة إلى معرفة صريحة قابلة للتجديد اللفظي يتمّ فيها تجديد لفظي للمعرفة الضمنيّة تتحوّل من خلالها إلى مفاهيم ظاهرة وتأخذ شكل مفاهيم، نماذج، مجازات، تناظرات، ويتمّ التعبير عنها بالكتابة أو اللّفظ.

3 – الدّمج: هو عمليّة تحويل المعرفة من معرفة صريحة إلى معرفة صريحة وذلك بتبادل الأفراد للمعرفة ودمجها من خلال وسائط مثل: الاجتماعات والوثائق وشبكات الاتصال من خلال الحاسب الآلي وهذا يؤدّي إلى ابتكار معارف جديدة.

4 –الإدخال(التّضمين الدّاخلي): هي عمليّة تحويل المعرفة من معرفة صريحة إلى معرفة ضمنيّة، وهذا يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتّعلّم من خلال العمل.

كما بيّن الزّيادات(2008) بأنّ التّفاعل والتّحوّل بين المعرفة الضّمنية والصّريحة تتم بالأشكال الآتية وهي الاشتراكية التي تتضمّن التحويل من معرفة ضمنيّة إلى معرفة ضمنيّة، و الخارجيّة أو الاتجاه إلى الخارج و هي عمليّة التحويل من معرفة ضمنيّة إلى معرفة صريحة فمن خلال الحوار أو وسائل التصريح بالمعرفة تصبح المعرفة الضمنيّة ظاهرة خلال التأمّل الجماعي،

و التجميعيّة و هي التحويل من المعرفة الصّريحة إلى المعرفة الصّريحة كما في المدارس والجامعات، والدّاخليّة وهي التّحويل من المعرفة الصّريحة إلى المعرفة الضمنيّة من خلال تكرار أداء المهمّة تصبح المعرفة الصريحة في المنظمّة مستوعبة مثل: الضمنيّة.

وأكّد همشري (2013) أنّ إنتاج المعرفة ينتج من تفاعل المعرفة الضّمنية والصريحة من خلال ابتكار المعرفة فتُشيرُ هذه العمليّة إلى استكشاف معارف جديدة لم تكن موجودة من قبل، وذلك من خلال التحليل والرّبط والتفكير التنظيمي وإحداث تكامل بين المعرفة الجديدة النّاتجة عن التفكير في قضيّة أو موقف ما وبين المعرفة السّابقة لذات الموقف أو القضيّة، وامتصاص المعرفة وتمثّلها و تُشيرُ إلى هضم الأفراد داخل المنظمة للمعرفة وتشرّبها وتمثّلها وفهمها فهما دقيقا ليتمّ إعادة تركيبها لإيجاد معارف جديدة، واكتساب المعرفة: تُشيرُ هذه العمليّة إلى الحصول على المعرفة المتوافرة في المصادر الخارجيّة من

خلال النّدوات والمؤتمرات وملاحظة الخبرات والتجارب والاستماع للمحاضرات والقراءة والتّدريب ليتم بذلك إنتاج المعارف الجديدة.

دور الجامعات في إنتاج المعرفة:

تعدّ الجامعات مصدراً مهمّاً في إنتاج المعرفة، ولها الدّور الرئيس في إنتاج المعرفة ويعود ذلك إلى عدّة أسباب كما بيّنها نجم (2010) فهي تعتبر البيئة المحفّزة للإبداع والمشاركة وتوفّر فرص للإنجاز الفردي والجماعي سواء في البحوث العلميّة أو التعليم وتُعدُ بالتالي مؤسّسة الحريّة الأكاديميّة في المجالات البحثيّة والعلميّة، وتمثّل الجامعات القطاع الاقتصادي الأكثر حيويّة وتأثيرا في الاقتصاد الوطني، فتعدّ الجامعات مؤسّسات علميّة بحثيّة إذْ إنّ جوهر نشاطها هو إنشاء المعرفة (البحث العلمي) أو تحسينها باستخدامات جديدة للمعرفة السّابقة، فتعدّ أنموذجا لمصانع إنتاج المعارف الجديدة (البحث العلمي) والخبرات ونشر المعرفة وتوزيعها من خلال الكتب والدراسات التوثيقيّة.

تعدّ الجامعة مؤسّسة تضمن التّعليم والتّكوين العالي العلمي أو المهني وقد تكون عموميّة أو خاصّة، وعالم الجامعة هو المكان الذي يمتاز بإعداد نمط ثقافي جديد وإنّ المؤسّسة الجامعيّة هي أهمّ مكتسب دائم ومستمرّ للإرث الثّقافي العالمي، فإنّ ميدان إنتاج المعرفة من البحث العلمي هو أكثر مجالات التّعليم العالي تأثيرا وتأثّرا في واقع مجتمع المعرفة الذي يبدو أنّ تدفّق المعلومات سمة أساسيّة فيه، إذ تتميّز الجامعات في مجتمع المعرفة بأنّها نظام مفتوح لتوزيع وإنتاج المعرفة عن طريق شكل يتضمّن زيادة التّحالفات والشّراكات أثناء بحثها عن اكتساب معرفة متخصّصة وحديثة ناتجة عن شبكة كثيفة من البحوث في شتّى المجالات (قاسم، 2012) .

الصّعوبات التي تعترض إنتاج المعرفة:

أكّد عبّود (2005) أنّ كثيراً من المؤسّسات تواجه صعوبات في إنتاج المعرفة منها صعوبة القياس لقيمة وأداء أصولها الفكريّة وصعوبة قياس مدى تأثير إنتاج المعرفة على الأداء، وإنّ من أكثر الصّعوبات التي تواجه إنتاج المعرفة كما بيّنها مطر(2007) هي قياس مقدار المعرفة الذي يدخل في عمليّة إنتاج المعرفة يعدّ معيقاً كبيراً لإنتاج المعرفة، وتحاول بعض الدّول أنَّ تضع رقابة شديدة لغايات الملكيّة الفكرية وهذا يحدّ من إنتاج المعرفة لهذه الدّول، بالإضافة إلى أنّ الحكومات العربيّة والمؤسّسات المعرفيّة فيها تخصّص ما لا يذكر من موازناتها للبحوث العلميّة.

وبيّن الزّيادات (2008) أنّ معظم الصّعوبات التي تواجه إنتاج المعرفة تتلخّص في صعوبة قياسه وأهمّ هذه الصّعوبات تتحدّد في كم قيمة المعرفة؛ لأنّ المعرفة تعتبر معرفة ضمنيّة فلا تحققّ قيمة إلاّ إذا تمّ استخراجها بطرق تحفيزيّة كاشتراك صاحب المعرفة في فريق عمل متجانس ووجد اهتماما في العمل، و مشكلة المعرفة الرّديئة فالمعرفة يمكن أن تصبح رديئة؛ لأنّ المعارف تتقادم بسرعة فتصبح بذلك معارف كثيرة خارج الاستخدام.

وأضاف همشري (2013) أنّ من صعوبات قياس إنتاج المعرفة تتعلّق بأنّ المعرفة مهما كانت عظيمة فهي تبقى كامنة وليس لها أي قيمة إذا ما تمّ استخدامها داخل أو خارج المؤسّسة.

ب – الإبداع الإداري

مفهوم الإبداع:

يعرّف الإبداع كما وضّحه ابن منظور(6:1968) في معجم لسان العرب أنّه:"لغة بدع الشيء يبدعه بدعاً، وابتدعه، أنشأه أولاً وأنّ الذي يأتي أمراً، أي لم يسبقه أحد ويقال فلان بدع الشيء اخترعه على غير مثال"، وبيّن تورانس (Torance) المشار إليه في شاهين و زايد (24:2008) أنّ الإبداع هو:"عمليّة إدراك الثغرات والاختلال والعناصر المفقودة، ومحاولة صياغة فرضيّات جديدة، والتّوصل إلى نتائج محدّدة بشأنها، واختبار الفرضيّات والرّبط بين النّتائج وتعديلها وإعادة اختبارها ثمّ تعميمها". وأمّا هونيج (Honig) المشار إليه في العتوم (43:2004) فقد عرّف الإبداع بأنّه: "تفكير متشعّب يتضمّن تحطيم الأفكار العاديّة وإدخال الأفكار العجيبة والفريدة، بهدف زيادة فهم الطالب من خلال تفاعله مع الخبرات المكتسبة". وفي حين عرّفه شتاين(Shtain) المشار إليه في علي(22:2011) بأنّه:"عمليّة ينتج عنها عمل يتميّز بالجدّة، تقبله جماعة في فترة زمنيّة لقدرته على تلبية احتياجات هذه الجماعة". في حين بيّن بغدادي (65:2006) الإبداع بأنّه:" إمّا فكرة جديدة يأتي بها باحث أو عالم، أو هو تطوير لفكرة قديمة، أو قد يكون نسفا لأفكار مغلوطة، أو تصحيحا أو تقويما لها".

ويعرّف أيضاً بأنّه:" التّوصّل إلى شيء جديد، وقد يكون الجديد سلعة صناعيّة أو استهلاكيّة تشبع حاجات النّاس، أو خدمة تسهّل لهم أمورهم، أو أفكاراً يفيدون منها في حياتهم ومعاملاتهم، كما يقصد بالتّوصّل إلى شيء جديد أيضاً تجميع أشياء موجودة فعلاً، أو دمج عناصر ربما تبدو متناقضة مع بعضها، وتكوين نسق جديد منها ما يؤدّي مهمّة معيّنة تشبع بعض حاجات النّاس"(عامر و قنديل2010:179).

وإنّ وجود سيكولوجيّة تختص بالإبداع ليس أمراً مسلّماً به فقد باتت الظاهرة الإبداعيّة سجينة للرّؤية الرّوحيّة لمدة طويلة، وبالرّغم من الدّراسات المغلوطة التي تعلّقت بعمليّة الإبداع منذ أفلاطون وأرسطو إلاّ أنّها تلقي بظلالها على دراسات الإبداع، وفي مطلع الخمسينات من القرن الماضي اهتم تورانس(Torance) بإعداد اختبارات للإبداع مع زملائه باعتماده على اختبارات العالم الأمريكي جيلفورد(Jelvord) وكانت اختبارات التّفكير الإبداعي هي نتاج لأبحاثه، ثمّ انتقلت إلى الجامعات على يد بلوم بهيئة مقرّرات ومناهج دراسيّة، واستمرّت الدّراسات بشكل معمّق في الثّمانينات والتّسعينات من القرن الماضي للعلاقات ما بين المتغيّرات التحفيزيّة والعمليّة الإبداعيّة، ليتّضح من جميع النّظريات التي تمّ طرحها من قبل الباحثين والعلماء أنّ الإبداع هو نتاج التقاء العوامل البيئيّة والمعرفيّة والتّحفيزيّة(لوبارت، 2014).

وقد شهدت سنوات الثّلاثينات والأربعينات اهتماماً واسعاً ومتزايداً في دراسة الإبداع حيث يعدّ عام (1950) نقطة التّحوّل لهذه الدّراسات، فتمّ بذل جهود خلّاقة ومبتكرة في التّطوير والتّحسين لجميع مجالات الحياة، ومن ثمّ ظهرت العديد من الاختراعات في الحرب العالميّة الثّانية، وبعد ذلك بدأ عصر الفضاء وازداد التّنافس بين الدّول ممّا أدّى إلى زيادة الإلحاح على علماء النّفس في اكتشاف مفهوم الإبداع والاستزادة في البحث عنه ودراسة لمعرفة مكوّناته وطرق تكوينه وكل ما يتعلّق به لتهيئة أكبر عدد ممكن من المخترعين والمبدعين(شاهين وزيد،2008).

مستويات الإبداع:

قسّم تايلور المشار إليه في عيسى (2010) وأبو زيد (2014) الإبداع إلى خمس مستويات وهي: الإبداع التّعبيري والإبداع المنتج والإبداع الابتكاري والإبداع التّجديدي والإبداع التّخيلي.

وفي حين صنّف كالفن تيلوز المشار إليه في عامر (2005) الإبداع ضمن خمس مستويات: المستوى التّعبيري والمستوى الإنتاجي والمستوى الاختراعي والمستوى الإبداعي والمستوى الإنشائي.

مفهوم الإبداع الإداري:

يعرّف الإبداع الإداري بأنّه:"المبادرة التي يبديها الموظّف أو المدير بقدرته على الخروج عن التّسلسل العادي أو التقليدي في التفكير، ويتم هذا التّغيير النّوعي من خلال العمليّة التي يصبح عندها الموظّف حسّاساً للمشكلات والنّواقص والمتغيّرات في المعرفة والعناصر المفقودة عندما يتوجّه التفكير الإبداعي نحو متطلّبات الحياة العمليّة الإداريّة وخصوصا في مجال الأعمال" (السّكارنة،18:2011). وعرّفه الصّرن(28:2010) بأنّه:"أفكار جديدة ومفيدة ومتّصلة بحل مشكلات معيّنة أو تجميع وإعادة تركيب الأنماط المعروفة من المعرفة في أشكال فريدة، ولا يقتصر الإبداع على الجانب التّكنيكي لأنّه يشمل تطوير السّلع والعمليّات المتعلّقة بها فحسب بل يتعدّى أيضا الآلات والمعدّات وطرائق التّصنيع والتّحسينات في التّنظيم نفسه ونتائج التّدريب والرّضا عن العمل بها يؤدّي إلى ازدياد في الإنتاجيّة. وأمّا الزّهري (246:2002) فعرّفته بأنّه:"المقدرة على تقديم إجابات فريدة لمشكلات مطروحة واستغلال الفرص المتاحة". في حين عرّفه العميان (389:2002) بأنّه:"إيجاد وتقبّل وتنفيذ الأفكار والعمليّات والمنتجات والخدمات الجديدة".

وعرّفه دركر(druker, 1995:30) أنّه:"تغيير نتائج الموارد والإمكانات من حيث زيادة هذه النتائج من خلال عمليّة منظّمة وتحليل هادف للفرص المتاحة".

وتعرّف الباحثة الإبداع الإداري في ضوء التّعريفات السّابقة بأنّه:عمليّة منظّمة تتم في عدّة مراحل تهدف للاستثمار الأمثل لجميع الموارد المتاحة الداخلية والخارجية للمؤسّسة بأسلوب جديد وغير مألوف وإيجاد حلول عمليّة مبتكرة للمشكلات التي تعترض بيئة العمل.

مهارات الإبداع الإداري

إنَّ اختلاف الباحثين في تحديد مهارات الإبداع الإداري فقد تمّ التّوصّل إلى أهمّ المهارات التي حاول الباحثون قايسها وهي:

1 – الطّلاقة : تعني غزارة الأفكار أي أنّ الشّخص القادر على إنتاج عدد كبير من الأفكار في وحدة زمنيّة معيّنة، فإنّه إذا تساوت الاعتبارات الأخرى يكون صاحب حظ أكبر في إبداع أفكار ذات معنى(خير الله،2009). وتعني أيضاً: المقدرة على إنتاج عدد كبير من الأفكار في وقت محدّد أو هي السّرعة التي يتم بها استدعاء تداعيات هذه الأفكار" (القرشي و توفيق،2011).

وللطّلاقة عدّة أنواع كما بيّنها جروان (1999) وهي:

أ – الطلاقة اللّفظية: هي المقدرة على إنتاج أعداد كبيرة من الكلمات والألفاظ مثل كتابة أكبر عدد ممكن الكلمات التي تبدأ بحرف الميم.

ب– الطّلاقة الفكريّة: هي المقدرة على إنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار ترتبط بموقف معيّن أو أمر ما.

ج – طلاقة الأشكال:هي المقدرة على الرّسم الهندسي بسرعة كبيرة لشكل محدّد.

2- المرونة: تعني التركيز على الكيف بدلاً من الكمّ أي قدرة الفرد على تقديم الأفكار المتنوّعة في جوهر المعنى بحيث لا يكون تصلّب نحو نوعيّة واحدة من الحلول أو التقيّد بطريقة واحدة للوصول إلى حلّ فهو يغيّرنا باستمرار في المعنى أو التّفسير أو الاستعمال أو فهم المهمّة أو إستراتيجية العمل أو تغيير في اتجاه التّفكير والقدرة على الانتقال من موقف لآخر والتّعامل مع جميع المواقف". (خصاونة،2010)

ويبيّن القرشي و توفيق (2006) أنّ للمرونة شكلان أساسيّان هما:

أ- المرونة التكيّفيّة:وهي قدرة الشّخص على تغيير الوجهة الذّهنيّة التي ينظر من خلالها إلى حلّ مشكلة محدّدة وهي تعني أيضا قدرة الفرد على التغيير أو تحويل التفسيرات القديمة لمعلومات أخرى حديثة تُمكِنُ السّبيل إلى استخدامات جديدة.

ب-المرونة التّلقائيّة:وهي المقدرة على سرعة إنتاج أكبر عدد ممكن لأنواع مختلفة من الأفكار التي ترتبط بموقف معيّن حدّده الاختبار.

3- الأصالة: يقصد بها التّجريد أو الانفراد بالأفكار وهي أكثر الخصائص ارتباطاً بالإبداع والأصالة هنا بمعنى الخبرة والتّفرد وهي العامل المشترك بين معظم التعريفات التي تركّز على النّواتج الإبداعيّة، كمحكّ للحكم على مستوى الإبداع وتشير الأصالة إلى قدرة الفرد على إنتاج استجابات أصيلة أي قليلة التّكرار بالمفهوم الإحصائي داخل المجموعة التي ينتمي إليها الفرد، ولهذا كلّما انخفضت درجة شيوع الفكرة زادت درجة أصالتها."(السّرور،2002)

وتعرّف أيضا: أنّها أكثر الخصائص ارتباطاً بالإبداع والتفكير الإبداعي ويلاحظ أنَّ الأصالة هنا بمعنى الجدّة والتّفرّد وهي العامل المشترك بين معظم التعريفات التي ترتكز على النواتج الإبداعيّة بوصفها محكّاً ل لحكم على مستوى الإبداع(جروان، 1999).

4- الحساسيّة للمشكلات : هي المقدرة على اكتشاف المشكلات والصّعوبات واكتشاف النّقص في المعلومات قبل التّوصّل إلى حلّ وتتمثّل هذه المهارة من خلال وعي الفرد بوجود مشكلات أو احتياجات أو عناصر ضعف في مثيرات البيئة أو عناصر الموقف ومكوّناته بما يستدعي الشّعور بالحساسيّة نحو المواقف أو المشكلة (العتوم،2004)، ويعرّفها عامر و قنديل(2010) بأنّها : رؤية المشكلة رؤية واضحة وتحديدها تحديداً دقيقاً والتّعرّف على حجمها وأبعادها وآثارها.

خصائص الإبداع الإداري

إنَّ خصائص الإبداع الإداري في المؤسسات التي تطمح للوصول إلى الإبداع و من أجل وصفها بأنها مؤسّسة إبداعيّة لابد من مجموعة خصائص كما بيّنها الخطيب (2001) وهي البحث والتّجريب فهما من أولويات هذه المؤسّسة فإنّها تقوم على مبدأ المبادأة بتبنّي الأفكار الجديدة العمليّة التي تسهم لحلّ المشكلات الحاليّة والمتوقّعة ووضع معايير لتقويم الأداء للمبادأة والتجديد والابتكار، وأن يتّسم تنظيمها بالتّنظيم اللّامركزي حتّى يتسنّى للعاملين أداء مهمّاتهم باستقلاليّة ومرونة تامّة فيتيح لهم حريّة التّصرّف ويحقّق التّفاعل بين مجموعات العمل وتدفّق المعلومات في المؤسّسة، وتتأصّل دور الإدارة في توفير البيئة الإبداعيّة داخل المؤسّسة فهي تحرص على تبنّي مجموعة من المبادئ والقيم والتّوجهات

الإبداعيّة وتولي اهتماماً خاصّاً لبناء نظامها البشري والتّطوير الدائم والمستمرّ في أنظمتها وهياكلها ووسائل العمل فيها.

ومن أهمّ خصائص الإبداع في العمل الإداري كما بيّنها قنديل (2010) هو أنّ يُسهم في الانفتاح نحو التجديد والتغيير والتطوير، و المقدرة على التّعرّف إلى جميع القضايا والمشكلات في المؤسّسة وإيجاد الحلول الإبداعيّة لها، و التّكيّف مع جميع الظّروف المحيطة في بيئة العمل وخارجها، و الثّقة في مقدرة المرؤوسين على القيام بمهامهم بأكمل وجه، و الاندفاع نحو التعلّم والتّدرّب على كل ما هو جديد ومفيد والرّغبة الدّائمة في استزادة المعارف والمهارات والخبرات، و التقدير المستمرّ لإنجازات العاملين.

ويؤكّد السّكارنة (2011) أنّ الإبداع الإداري يَظهرُ في المؤسّسات من خلال وسائل إنتاج جديدة و خدمات ومنتجات جديدة و طرق وأساليب مبتكرة في إدارة المنظّمة للعلاقات داخل وخارج المؤسّسة و وسائل ابتكاريّة في التّسويق للمنتجات و تطبيقات عمليّة جديدة.

سمات الإداري المبدع:

بيّن الصّيرفي (2006) أنّ سمات الإداري المبدع هي اتّصافه بالاستقلاليّة وامتلاكه قدرات فائقة للتّعامل مع المستجدات ولديه ثقة كبيرة بالنّفس مع قدرته على التّكيّف والتّجديد وامتلاكه بصيرة خلّاقة وجرأة في إبداء المقترحات.

ويؤكّد حمود(2010) أنّ الإداري المبدع يتميّز عن غيره في كثير من الصّفات منها أنّه يتمتّع بمرونة ذهنيّة عاليّة في معالجته للمشكلات أثناء عمله و دائم الاطّلاع والبحث وصاحب خيال واسع ويتّصف بأصالة التّفكير وعدم التّقليد الأعمى للآخرين ويعي أهدافه جيّداً ويثابر على تحقيقها ومستقلّ

في آرائه وموضوعي في حكمه على الأمور والآخرين ولديه روح المغامرة والتّحدي في تجاوز الصّعوبات التي تعترض طريقه و لديه قدرة عالية في الإحساس بالمشكلات داخل عمله وتحديدها بدقّة فائقة.

مراحل العمليّة الإبداعيّة:

يعدّ تصنيف والاس(Wallce) المشار إليه في حريم (2003) أكثر التّقسيمات شيوعاً وتداولاً فقد بيّن أنّ العمليّة الإبداعيّة تمرّ بخمس مراحل رئيسيّة و هي مرحلة الاهتمام، و مرحلة الإعداد والتّحضير، و مرحلة الاحتضان، و مرحلة الإشراف، و مرحلة التّحقيق.

وقد أكّد حمود (2010) إلى أنّ عمليّة الإبداع الإداري تهدف إلى تفجير الطّاقات الكامنة في الأفراد وهي تمرّ بعدّة مراحل منها مرحلة التّصوّر، ومرحلة تكوين الفكرة، و مرحلة معالجة المشكلة، و مرحلة الحلّ، و مرحلة التّطوير، و مرحلة الاستعمال والانتشار.

وقد صنّف روسمان المشار إليه في مشهور (2010) مراحل العمليّة الإبداعيّة إلى عدّة مراحل هي الشّعور بوجود حاجة أو صعوبة وتحديد هذه الصّعوبات وإجراء مسح ميداني ووضع الحلول وتحليلها بأسلوب ناقد.

معيقات الإبداع الإداري

بيّن خير الله (2008) أنّ معيقات الإبداع الإداري تكمن في وضع الفرضيّات الخاطئة و العجلة (عدم التروّي) في التّوصّل إلى حلول للمشكلات التي تواجه المؤسّسة، و الخوف من الفشل، وعدم توافر البيئة الدّاعمة والمناسبة للإبداع، والاتجاهات والمواقف السّلبيّة، وغياب الثّقة بين الرُؤَساء ومرؤوسيهم، وتغيّب الدّافعيّة لحل المشكلات، و التّقليد في العمل والتّمسّك بالمألوف.

وبيّن السّكارنة (2011) أنّ معيقات الإبداع الإداري تتلخّص بالدّوافع: وهي عبارة عن إحساس داخلي أو شعور يُحرّك سلوك الأشخاص لتقليل التّوتر الحاصل عن النّقص في إشباع حاجات محدّدة، و مقاومة التّغيير و تعني الجهد الفردي أو الجماعي الذي يؤدّي إلى عرقلة أي جهد يبذل في طرح كل ما هو جديد من أفكار أو حلول أو غير ذلك بهدف التغيير والتّطوير في نمط العمل أو تعديل مساره، و المعلومات و تمثّل المعلومات العمود الفقري لأيّ عمل إداري ويعدّ الحصول على أكبر قدر من المعلومات وتوافرها في المؤسّسة هدفا أساسيّا للتعرّف على المشكلات التي تواجه المؤسّسة، و تحديد الأهداف فيعدّ تحديد المؤسّسة لأهدافها بشكل واضح القاعدة الأساسيّة في اتخاذ القرارات وسير عملها وحل لمشكلاتها بأسلوب إبداعي.

ثانياً: الدّراسات السّابقة ذات الصّلة

بعد اطّلاع الباحثة على مجموعة من الدّراسات السّابقة العربيّة والأجنبيّة التي تناولت متغيّريّ الدّراسة الحاليّة إنتاج المعرفة والإبداع الإداري والتي تمّ ترتيبها زمنيّاً من الأقدم إلى الأحدث:

1 – الدّراسات السّابقة ذات الصّلة بإنتاج المعرفة:

أجرى المومني (2004) دراسة هدفت إلى التّعرّف على اتجاهات المديرين في تطبيق عمليّات إدارة المعرفة وبرامجها في المؤسّسات العامّة في الأردن وكانت عيّنة الدّراسة مكوّنة من (591) مدير و مديرة وأعدّ الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات وأشارت أهمّ النّتائج إلى وجود اتجاه إيجابي نحو تطبيق عمليّات إدارة المعرفة في تلك المؤسّسات.

وتهدف دراسة عبد الغفور (2007) إلى تحديد مراعاة متطلّبات تطبيق إدارة المعرفة في التّدريس الجامعي في الجامعات الفلسطينيّة من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس حيث بلغت العيّنة (134) عضو هيئة تدريس وتم استخدام الاستبانة لجمع المعلومات وأشارت أبرز النّتائج إلى أنّ درجة مراعاة متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في التّدريس الجامعي كانت متوسّطة.

وأجرى مورفيك (Morvec, 2007) دراسة هدفت إلى تحديد الأحداث المستقبليّة المتوقّع حدوثها في مجال التّعليم العالي والآثار المترتّبة عليها والنّتائج والسّياسات فيما يتعلّق بالنّموذج الجديد لإنتاج المعرفة وأجريت الدّراسة على (20) رئيس كليّة وجامعة (في مينيسوتا) وتم اعتماد الاستبانة كأداة للدّراسة وجمع البيانات وأشارت أبرز النّتائج إلى أنّ قادة التّعليم العالي يحتاجون إلى دمج مفهوم تسارع التغيير للنّموذج الجديد في ممارساتهم الفكريّة والقياديّة ومواصلة موائمة أنشطتهم ليكونوا قادرين على النّجاح في عصر الانفجار المعرفي.

وأجرى أحمد (2010) دراسة هدفت إلى تحليل جميع مؤشرات إنتاج المعرفة العلميّة في الحقل السوسيولوجي في ضوء البناء المفاهيمي والمنهجي في بعض الجامعات الجزائريّة حيث تمثّلت العيّنة بـ(75) عضو هيئة تدريس وتمّ استخدام الاستبانة كأداة للدّراسة وأشارت أهمّ النّتائج إلى أنّ النّشر العلمي من قبل الأساتذة لا يرقى إلى المستوى المطلوب وهذا يدلّ على أنّ أغلب الأساتذة الباحثين لا يرغبون في توظيف معلوماتهم التي اكتسبوها في مسارهم العلمي والبحثي بمحاولتهم لتجسيدها في منشورات وكتب ومقالات ومشاريع بحثيّة.

وتهدف دراسة أبو العلا (2012) إلى معرفة درجة ممارسة عمليّات إدارة المعرفة (التّنظيم،التّوليد، التّشارك والتّطبيق) في كليّة التّربية بجامعة الطّائف من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس وتكوّنت العيّنة من جميع أعضاء هيئة التّدريس في كليّة التّربية بجامعة الطّائف وعددهم (106) وتمّ استخدام الاستبانة كأداة لجمع معلومات الدّراسة وأشارت أهمّ النتائج إلى أنّ العمليّات الأربعة لإدارة المعرفة تضمّنت ممارسات إيجابيّة وأخرى سلبيّة.

وهدفت دراسة كل من الآغا وأبو الخير (2012) إلى الكشف عن واقع تطبيق عمليّات إدارة المعرفة في جامعة القدس المفتوحة حيث تكوّنت العيّنة من (250) مشرفاً أكاديميّاً من مشرفي جامعة القدس المفتوحة، وتمّ استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات وتوصّلت أهمّ النتائج إلى أنّ مستوى تطبيق عمليّات إدارة المعرفة بجامعة القدس المفتوحة متوسّط.

وأجرى أودجوي (Odigwe, 2014) دراسة تناولت مدى تصوّر المحاضرين لأنشطة البحث لإنتاج المعرفة في جامعات ولاية كروس ريفر في نيجيريا حيث بلغت العيّنة (240) محاضرا جامعيّا وتمّ استخدام الاستبانة لجمع البيانات وأشارت أهمّ النتائج إلى أنّ تصوّر المحاضرين للأنشطة البحثيّة لإنتاج المعرفة لا تتأثّر تأثّرا كبيرا بنوع الجامعة.

وأمّا دراسة كل من عبد الرّحمن وتادرس (2014) فتهدف إلى التّعرّف على مستوى ممارسة إدارة المعرفة في جامعة البلقاء التّطبيقيّة من وجهة نظر الإداريين العاملين في الإدارة الوسطى والعليا حيث تكوّنت العيّنة من (198) إداريّا في الإدارة الوسطى والعليا فيها وتمّ استخدام الاستبانة لجمع المعلومات،

وأشارت أهمّ النتائج إلى أنّ مستوى ممارسة إدارة المعرفة في جامعة البلقاء التّطبيقية من وجهة نظر الإداريين العاملين في الإدارة الوسطى والعليا.

وأجرت أبو صبحة (2015) دراسة هدفت إلى التّعرّف على مستوى اهتمام رُؤَساء الأقسام في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان بإنتاج المعرفة والبحث العلمي وتمّ تطبيقها على عيّنة من أعضاء هيئة التّدريس تمثّلت بـ (181) عضو هيئة تدريس وتمّ تطوير الاستبانة كأداة لجمع البيانات وأشارت أبرز النّتائج إلى أنّ مستوى اهتمام رُؤَساء الأقسام بالبحث العلمي وإنتاجهم المعرفي كان منخفضا.

وتهدف دراسة العتيبي (2016) إلى معرفة مدى امتلاك القيادات الأكاديميّة والإداريّة في جامعة نجران لبعض مفاهيم إدارة المعرفة وتكوّنت عيّنة الدّراسة من (113) من القيادات الأكاديميّة والإداريّة في جامعة نجران، وتمّ استخدام الاستبانة لجمع المعلومات وتوصّلت أبرز النّتائج إلى أنّ عمداء الكليّات ووكلاءهم يمتلكون مفاهيم إدارة المعرفة بدرجة كبيرة في حين أنّ رؤساء الأقسام الأكاديميّة يمتلكون مفاهيم إدارة المعرفة بدرجة متوسّطة.

وأمّا دراسة الصّمادي (2017) فتهدف إلى تعرّف درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة لإدارة المعرفة وعلاقتها بدرجة التّغيير من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس وتكوّنت عيّنة الدّراسة من (190) عضو هيئة تدريس، وتمّ استخدام الاستبانة لجمع المعلومات، وتوصّلت النّتائج إلى أنّ درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة لإدارة المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس كانت متوسّطة.

الدّراسات السّابقة ذات الصّلة بالإبداع الإداري:

أجرى أوكينو(Okino, 2005) دراسة هدفت إلى تحديد مظاهر المدير الإبداعيّة في مدارس ولاية كاليفورنيا في الولايات المتحدة الأمريكيّة، حيث تكوّنت العيّنة من (24) معلّما ومديرا مبدعا في ستّ مدارس في تلك الولاية، وتمّ استخدام الاستبانة والمقابلات لجمع المعلومات، وتوصّلت أهمّ النتائج إلى أنّ هؤلاء المديرين يمتلكون صفات عالية جدا في تحفيز المعلّمين على استخدام الأفكار الإبداعيّة في عملهم .

أجرى الحويلة (2007) دراسة هدفت للكشف عن درجة ممارسة مديري ومديرات المدارس الثّانويّة في منطقة الأحمدي التّعليميّة لسلوكيّات تحقيق الإبداع الإداري وتكوّنت عيّنة الدّراسة من (66) مديراً ومديرة بالإضافة إلى عيّنة عشوائيّة من (208) معلّما ومعلّمة في تلك المدارس، وتمّ استخدام الاستبانة لجمع بيانات الدّراسة، وأشارت أبرز النّتائج إلى أنّ ممارسة مديري ومديرات المدارس الثّانويّة في منطقة الأحمدي لسلوكيّات تحقيق الإبداع الإداري كانت متوسّطة.

وأجرى كلّ من كروم وشيرمان (Crum&Sherman, 2008) دراسة تهدف إلى التّعرّف على أهميّة الإبداع الإداري لمديري المدارس الثّانويّة في ولاية فرجينا الأمريكيّة وعلاقتها بتطوير أداء العاملين في تلك المدارس وتكوّنت عيّنة الدّراسة من (100) مدير مدرسة ثانوية في ولاية فرجينا الأمريكيّة وتمّ استخدام الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدّراسة، وأشارت أبرز النّتائج إلى أنّ المديرين في المدارس الثّانوية في ولاية فرجينا يتمتّعون بدرجة مرتفعة في الممارسات الإداريّة الإبداعيّة وتهيئتهم لبيئة داعمة لإنجازات الموظّفين ممّا أثّر ذلك إيجابا على المستوى التّعليمي للطلبة.

وأمّا دراسة نسمان (2011) فهدفت إلى الكشف عن درجة التّمكين الإداري وعلاقته بإبداع العاملين في الجامعات الفلسطينيّة بقطاع غزّة وتكوّنت عيّنة الدّراسة من (218) إداري في كلّ من جامعة الأزهر وجامعة الأقصى والجامعة الإسلاميّة، وتمّ استخدام الاستبانة لجمع بيانات الدّراسة، وأشارت أبرز النّتائج إلى توفّر أبعاد الإبداع الإداري بدرجة كبيرة وكذلك أبعاد التّمكين الإداري متوفّرة في تلك الجامعات.

وتهدف دراسة النّصر الله (2011) إلى التّعرّف على مستوى الإبداع الإداري لرؤساء الأقسام الأكاديميّة وعلاقته بالتّطوير الإداري من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس في جامعة الكويت، وتكوّنت عيّنة الدّراسة من (450) عضو هيئة تدريس في الأقسام الأكاديميّة التّابعة لكليّات جامعة الكويت، وتمّ استخدام الاستبانة لجمع المعلومات، وأشارت أبرز النّتائج إلى أنّ مستوى الإبداع الإداري لرُؤَساء الأقسام الأكاديميين في جامعة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس كان مرتفعاً.

وأمّا دراسة شقّورة (2012) فقد هدفت إلى التّعرّف على درجة ممارسة مديري المدارس الثّانويّة في محافظات غزّة لأساليب إدارة التّغيير وعلاقتها بالإبداع وذلك من وجهة نظر المعلّمين وتكوّنت عيّنة الدّراسة من (522) معلّما ومعلّمة وتمّ إعداد الاستبانة لجمع بيانات الدّراسة،وأشارت أبرز النّتائج إلى أنّ مستوى توفّر مهارات الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثّانويّة في محافظات قطاع عزّة كان متوسّطاً.

وهدفت دراسة الدّيحاني (2013) إلى الكشف عن درجة المناخ التّنظيمي وعلاقتها بدرجة الإبداع الإداري في المدارس الثّانويّة في منطقتي (الجهراء والفروانيّة) بدولة الكويت من وجهة نظر المعلّمين فيها، وتكوّنت عيّنة الدّراسة من (230) معلّما ومعلّمة في المدارس الثّانويّة من منطقتي الجهراء والفروانيّة بدولة الكويت، وتمّ استخدام الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدّراسة، وأشارت أبرز النّتائج إلى أنّ درجة

الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثّانويّة في منطقتي الجهراء والفروانيّة في دولة الكويت كانت متوسّطة.

وأجرى كلّ من أبو دلبوح وجرادات (2013) دراسة هدفت إلى تعرّف مستوى الإبداع الإداري لدى مديري ومديرات مدارس منطقة بني كنانة من وجهة نظر المعلّمين والمعلّمات في تلك المدارس وتكوّنت عيّنة الدّراسة من (317) معلّم ومعلّمة في مدارس بني كنانة وتمّ استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت أبرز النّتائج إلى أنّ مستوى الإبداع الإداري لدى مديري ومديرات مدارس منطقة بني كنانة من وجهة نظر المعلّمين والمعلّمات كان بدرجة مرتفعة وأنّ المديرين والمديرات يتمتّعون بالمرونة والعمل بروح الفريق مع المعلّمين والمعلّمات.

وهدفت دراسة كلّ من الطّيطي وأبو سمرة (2014) إلى تعرّف مستوى الإبداع الإداري لدى الإدارة العليا في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين من وجهة نظر المشرفين الأكاديميين المتفرّغين وقد تكوّنت العيّنة من (116) مشرفا أكاديميّا في جامعة القدس المفتوحة، وتمّ استخدام الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدّراسة، وأشارت أبرز النّتائج إلى أنّ مستوى الإبداع الإداري لدى الإدارة العليا في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر المشرفين الأكاديميين كان بدرجة متوسّطة.

وأمّا دراسة الغزّاوي (2015) فقد هدفت إلى التّعرّف على مستوى الإبداع الإداري لمديري المدارس الحكوميّة في محافظة الكرك وعلاقته بدرجة تطبيقهم للإدارة الإلكترونيّة من وجهة نظر المعلّمين وتكوّنت العيّنة من (361) معلّما ومعلّمة وتمّ استخدام الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدّراسة وتوصّلت الدّراسة إلى

أهم النّتائج وهي: أنّ مستوى الإبداع الإداري لمديري المدارس الحكوميّة في محافظة الكرك من وجهة نظر المعلّمين كان بدرجة متوسّطة.

ملخص الدّراسات السّابقة وموقع الدّراسة الحالية منها:

اتضح ممّا تمّ عرضه من الدّراسات السّابقة أهميّة إنتاج المعرفة وبالأخصّ في العصر الحالي والدّور الكبير الذي تقوم به الجامعات في إنتاج المعارف الجديدة في مختلف ميادين الحياة وكذلك بما يختص بموضوع الإبداع الإداري فقد حظي باهتمام كبير وبحث واسع من الباحثين في مختلف مجالاته لما له من آثار مذهلة في تميّز المنظّمات وتقدّمها. وقد تنوّعت أهداف الدّراسات السّابقة التي تناولت موضوع إنتاج المعرفة فمنها ما هدف إلى التّعرّف على درجة تطبيق عمليّات إدارة المعرفة كدراسة المومني (2004) و دراسة كلّ من الأغا وأبو الخير (2012) ودراسة أبو العلا (2012) ودراسة كلّ من عبدالرّحمن وتادرس (2014) ودراسة الصّمادي (2017)، وتناولت دراسة أحمد (2010) تحليلاً لجميع مؤشّرات إنتاج المعرفة العلميّة في الحقل السوسيولوجي، أمّا دراسة عبد الغفور (2007) فهدفت إلى تحديد مراعاة متطلّبات تطبيق إدارة المعرفة في التّدريس الجامعي، وهدفت دراسة العتيبي (2016) إلى معرفة مدى امتلاك القيادات الأكاديميّة والإداريّة لبعض مفاهيم إدارة المعرفة، وقد وضع مورفيك (Morvec, 2007) تصوّراً للأحداث المستقبليّة المتوقّع حدوثها لإنتاج المعرفة، في حين تناولت دراسة أودجوي (Odigwe, 2014) مدى تصوّر المحاضرين لأنشطة البحث لإنتاج المعرفة .

وأمّا الدّراسات السّابقة التي تناولت الإبداع الإداري فقد هدفت معظمها إلى تعرّف مستوى الإبداع الإداري كما في دراسة الحويلة (2007) ودراسة النصرالله(2011) ودراسة نسمان (2011) ودراسة شقّورة (2012) ودراسة الدّيحاني (2013) ودراسةأبو سمرة (2014) ودراسة الغزّاوي (2015) ودراسة المرعي (2015)، بينما تناولت دراسة(Crum&Sherman, 2008) التّعرّف على أهميّة الإبداع الإداري.

وأمّا من حيث العيّنات التي طبقّت عليها الدّراسات السّابقة فقد تراوحت أحجامها ما بين (20) من عمداء الكليّات والجامعات كما في دراسة مورفيك (Morvec, 2007) إلى(591) كما في دراسة المومني (2004)، وأمّا الدّراسة الحاليّة فقد بلغ عدد أفرادها (200) عضواً من أعضاء هيئة التّدريس.

وتفاوتت عيّنات الدّراسات السّابقة ما بين إداريين ومعلّمين ومعلّمات ومشرفين أكاديميين في المدارس أو رُؤَساء جامعات وعمداء كليّات ورُؤَساء أقسام ومشرفين أكاديميين وأعضاء هيئة تدريس في الجامعات، بينما شملت عيّنة الدّراسة هذه الدراسة أعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الخاصّة في العاصمة عمّان.

واستخدمت جميع الدّراسات السّابقة الاستبانة كأداة رئيسيّة لجمع البيانات أمّا الدّراسة الحاليّة فقد استخدمت الاستبانة بعد التّأكّد من صدقها وثباتها بوصفها وسيلة لجمع بيانات الدّراسة.

وقد أفادت الدّراسات السّابقة الباحثة في إثراء مقدّمة الدّراسة وتطوير مشكلة دراستها وتطوير استبانتي الدّراسة واختيار العيّنة والوسائل الإحصائيّة لمعالجة البيانات.وتميّزت هذه الدّراسة في ربطها لمتغيريّ إنتاج المعرفة والإبداع الإداري مع بعضهما البعض في حين لم توجد دراسة سابقة – في حدود علم الباحثة – ربطت هذين المتغيّرين.

الفصل الثّالث

الطّريقة والإجراءات

الفصل الثّالث

الطّريقة والإجراءات

تضمّن هذا الفصل عرضاً للإجراءات التي قامت بها الباحثة لتحقيق أهداف الدّراسة، بدءاً بمنهج الدّراسة ومجتمع الدّراسة الذي سحبت منه العيّنة والطريقة التي اختيرت بها، ووصف أداتيّ الدّراسة والإجراءات التي اتّبعت للتّأكّد من صدقهما وثباتهما وكيفيّة تطبيقهما على أفراد العيّنة، مع توضيح إجراءات الدّراسة التي اتّبعت والوسائل الإحصائيّة التي استخدمت، وذلك على النّحو الآتي:

منهج البحث المستخدم:

تمّ استخدام المنهج الوصفي الارتباطي بوصفه المنهج الملائم لطبيعة الدّراسة الحاليّة وطبيعة أهدافها وذلك لتحديد درجة إنتاج المعرفة وعلاقتها بدرجة بالإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس، واستخدمت الاستبانة وسيلة لجمع البيانات.

مجتمع الدّراسة:

تكوّن مجتمع الدّراسة من جميع أعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان خلال الفصل الدّراسي الثّاني والبالغ عددهم (2383) منهم (1669) من ذكور و(714) من الإناث، ويوضّح الجدول (1) أدناه توزيع أفراد مجتمع الدّراسة من أعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان حسب الجنس.

الجدول (1)

توزيع أفراد مجتمع الدّراسة من أعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان حسب الجنس

اسم الجامعة	ذكور	اناث	المجموع
جامعة عمان العربية	81	17	98
جامعة الشرق الاوسط	133	37	170
جامعة عمان الأهلية	178	81	259
جامعة العلوم التّطبيقيّة	246	172	418
جامعة الاسراء	206	62	268
جامعة البتراء الأهليّة	173	115	288
جامعة الزيتونة الأردنيّة	225	106	331
جامعة الأميرة سميّة للتّكنولوجيا	96	21	117
الأكاديميّة الأردنيّة للموسيقى	16	7	23
كليّة العلوم التّربوية والآداب– الأنروا	23	12	35
كليّة الأردن الجامعيّة التّطبيقيّة للتّعليم الفندقي والسّياحي	10	11	21
الجامعة العربية المفتوحة	33	16	49
جامعة العلوم الإسلاميّة	249	57	306
المجموع	1669	714	2383

المصدر: التّقرير الإحصائي لوزارة التعّليم العالي والبحث العلمي2016–2017م

عيّنة الدّراسة:

استخدمت الباحثة طريقتين لاختيار عيّنة الدّراسة، فتمّ اختيار عيّنة عنقوديّة عشوائيّة أوّلا من الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان من مجتمع الدّراسة وتمّ اختيار أربع جامعات خاصّة في العاصمة عمّان وهي: جامعة الشّرق الأوسط وجامعة البتراء الأهليّة وجامعة الزّيتونة الأردنيّة وجامعة العلوم التّطبيقيّة استناداً إلى جدول تحديد حجم العيّنة من حجم المجتمع الذي أعدّه كل من بارتلت وكوترلك وهيجنز(Bartlelt, Kotrliek and Higgins, 2001)، وبعد اختيار العيّنة العنقوديّة العشوائيّة تمّ اختيار عيّنة طبقيّة عشوائيّة وفقاً لجدول تحديد حجم العيّنة من حجم المجتمع المشار إليه آنفا فكان العدد (230) عضو هيئة تدريس منهم (147) ذكور و(83) إناث وهي كما موضّحة في الجدول (2) أدناه.

الجدول(2):

توزّع أفراد عيّنة الدّراسة من أعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان حسب الجنس

الرّقم	الجامعة	ذكور	إناث	المجموع
1	جامعة الشرق الأوسط	17	3	20
2	جامعة البتراء الأهليّة	35	24	58
3	جامعة الزيتونة الأردنيّة	45	21	66
4	جامعة العلوم التّطبيقيّة	50	35	85
	المجموع	147	83	230

وبعد توزيع الاستبانتين على عيّنة أعضاء هيئة التّدريس أجاب عليها (200) منهم عليها حيث كان الاسترجاع من (200) عضو هيئة التّدريس.

أداتا الدّراسة:

لتحقيق أهداف الدّراسة استخدمت الباحثة الأداتين الآتيتين:

الأداة الأولى: استبانة إنتاج المعرفة

قامت الباحثة بتطوير الاستبانة الأولى لقياس درجة إنتاج المعرفة لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس بالرّجوع إلى الأدب النّظري الخاصّ بموضوع الدّراسة والدّراسات السّابقة مثل دراسة المومني (2004)، ودراسة أحمد (2010) ودراسة الصّمادي (2017).

وقد تضمّنت الاستبانة بصورتها الأوليّة (20) فقرة وقد أعطي لكلّ فقرة وزن متدرّج حسب سلّم ليكرت الخماسي لتقدير درجات إنتاج المعرفة (دائماً–غالباً– أحياناً– نادراً– أبداً) وقد أعطي للبديل(دائماً) خمس درجات وللبديل(غالباً) أربع درجات وللبديل (نادراً) درجتان وللبديل (أبداً) درجة واحدة والملحق (1) يبيّن الاستبانة بصورتها الأوليّة.

صدق الأداة الأولى (استبانة إنتاج المعرفة):

تمّ التّأكّد من صدق أداة الدّراسة الأولى بما تضمّنته من فقرات من خلال عرضها على عشرة من المحكّمين المختّصين في الإدارة التّربوية والمناهج من أعضاء هيئة التّدريس في جامعة الشّرق الأوسط والجامعة الأردنيّة والجامعة الهاشميّة والملحق(3) يبيّن ذلك، وذلك للتّأكّد من مدى انتماء الفقرات لهدف الدّراسة ومدى صلاحيّتها وإذا كانت بحاجة لحذف أو تعديل وما التّعديل المقترح وتمّ اختيار جميع الفقرات التي حصلت على موافقة بنسبة (80%) من المحكّمين أو أكثر، وتمّ تعديل الفقرات التي حصلت على

موافقة بنسبة (60% - 70%) وقد تمّ حذف ثلاث فقرات لم تكن ذات صلة بموضوع الدّراسة حتّى استقرّت فقرات الاستبانة الأولى على (16) فقرة والملحق (2) يبيّن الاستبانة بصورتها النّهائيّة.

ثبات الأداة الأولى (إنتاج المعرفة):

للتّأكّد من ثبات أداة الدّراسة الأولى قامت الباحثة باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test– retest) وذلك بتطبيق الأداة على عيّنة استطلاعيّة مكوّنة من (25) عضو هيئة تدريس من خارج عيّنة الدّراسة بفاصل زمني مدّته أسبوعان بين مرتيّ التّطبيق وتمّ حساب معامل الثّبات باستخدام معامل ارتباط بيرسون وأشارت قيمة معامل بأنّ تتمتّع بدرجة عالية من الثّبات إذ بلغ معامل الارتباط (0.87) كما تمّ استخدام معادلة كرونباخ- ألفا (Cronbach Alpha) لإيجاد معامل الاتساق الدّاخلي، فبلغت قيمة معامل الاتّساق الدّاخلي (0.85) وتعدّ هاتان القيمتان مقبولتان في الأبحاث التّربويّة والنّفسية والجدول (3) أدناه يبيّن ذلك:

الجدول (3):

قيم معاملات الثّبات لأداتي الدّراسة

الرّقم	الاستبانة	المجالات	(معامل ثبات الاختبار- إعادة الاختبار)	معامل ثبات الاتساق الدّاخلي
1	إنتاج المعرفة		0.87	0.85
2	الإبداع الإداري	مجال الأصالة	0.88	0.87
		مجال المرونة	0.88	0.87
		مجال الطّلاقة الفكرية	0.88	0.87
		مجال قبول المخاطرة	0.88	0.87

الأداة الثّانية (استبانة الإبداع الإداري):

قامت الباحثة بتطوير الاستبانة الثّانية لقياس درجة الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس بالرّجوع إلى الأدب النّظري الخاصّ بموضوع الدّراسة و الدّراسات السّابقة مثل دراسة كلّ من الطّيطي وأبو سمرة (2011) ودراسة نسمان (2011) ودراسة شقّورة (2012).

وقد تضمّنت الاستبانة بصورتها الأوليّة (32) فقرة وقد أعطي لكلّ فقرة وزن متدرّج حسب سلّم ليكرت الخماسي لتقدير درجات إنتاج المعرفة (دائماً–غالباً– أحياناً– نادراً– أبداً) وقد أعطي للبديل (دائماً) خمس درجات وللبديل (غالباً) أربع درجات وللبديل (نادراً) درجتان وللبديل (أبداً) درجة واحدة والملحق (2) يبيّن الاستبانة بصورتها الأوليّة.

صدق الأداة الثّانية (استبانة الإبداع الإداري):

تمّ التّأكّد من صدق أداة الدّراسة الثّانية بما تضمّنته من فقرات من خلال عرضها على عشرة من المحكّمين المختّصين في الإدارة التّربوية والمناهج من أعضاء هيئة التّدريس في جامعة الشّرق الأوسط والجامعة الأردنيّة والجامعة الهاشميّة والملحق (3) يُبيّن ذلك للتّأكّد من مدى انتماء الفقرات لهدف الدّراسة ومدى صلاحيّتها وإذا كانت بحاجة لحذف أو تعديل وما التّعديل المقترح وتمّ اختيار جميع الفقرات التي حصلت على موافقة بنسبة (80%) من المحكّمين أو أكثر، وتمّ تعديل الفقرات التي حصلت على موافقة بنسبة (60% – 70%) وقد تمّ حذف ثلاث فقرات لم تكن ذاتصلة بموضوع الدّراسة حتّى استقرّت فقرات الاستبانة الأولى على (27) فقرة والملحق (2) يبيّن الاستبانة بصورتها النّهائيّة.

ثبات الأداة الثّانية (الإبداع الإداري):

للتّأكّد من ثبات أداة الدّراسة الثانية قامت الباحثة باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test–retest) وذلك بتطبيق الأداة على عيّنة استطلاعيّة مكوّنة من (25) عضو هيئة تدريس من خارج عيّنة الدّراسة بفاصل زمني مدّته أسبوعان بين مرتيّ التّطبيق وتمّ حساب معامل الثّبات باستخدام معامل ارتباط بيرسون وأشارت قيمة معامل بأنّ تتمتّع بدرجة عالية من الثّبات إذ بلغ معامل الارتباط (0.88) كما تمّ استخدام معادلة كرونباخ–ألفا (Cronbach–Alpha) لإيجاد معامل الاتساق الدّاخلي، فبلغت قيمة معامل الاتّساق الدّاخلي (0.87) وتعدّ هاتان القيمتان مقبولتان في الأبحاث التّربويّة والنّفسية والجدول (3) أعلاه يبيّن معاملات الثّبات للاستبانتين.

المتغيّرات الدّراسة:

اشتملت هذه الدّراسة على المتغيّرات الآتية:

1. المتغيّر المستقل : درجة إنتاج المعرفة.
2. المتغيّر التّابع : درجة الإبداع الإداري.
3. الجنس وله فئتان: (ذكور، إناث).
4. الرّتبة الأكاديميّة ولها ثلاث مستويات: (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد).

إجراءات الدّراسة:

قامت الباحثة بالإجراءات الآتية:

- إعداد أداتي الدّراسة والتّأكّد من صدقهما وثباتهما بالطّرق الإحصائيّة الملاءمة.
- تحديد مجتمع الدّراسة وحجم العيّنة.

- الحصول على كتاب تسهيل مهمّة من جامعة الشّرق الأوسط إلى وزارة التّعليم العالي والملحق(4) يبيّن ذلك.
- الحصول على كتاب تسهيل مهمّة من وزارة التّعليم العالي لتطبيق الدّراسة في: (جامعة الشّرق الأوسط، جامعة الزّيتونة الأردنيّة، جامعة البتراء، جامعة العلوم التّطبيقيّة) والملحق (5) يبيّن ذلك.
- تطبيق الاستبيانان على أفراد عيّنة الدّراسة والبالغ عددهم (230) عضو هيئة تدريس من الذّكور
- والإناث في جامعة الشّرق الأوسط ، جامعة الزّيتونة الأردنيّة، جامعة البتراء، جامعة العلوم التّطبيقيّة وتمّ استرجاع (200) استبانة منها.
- جمع البيانات ورصدها في جداول خاصّة.
- تحليل البيانات إحصائيّاً وفقا لأسئلة الدّراسة.
- عرض النّتائج في الفصل الرّابع ومناقشتها في الفصل الخامس.
- تقديم المقترحات والتّوصيات في ضوء ما تمّ الوصول إليه من نتائج.
- تحديد درجة إنتاج المعرفة لرؤساء الأقسام ودرجة إبداعهم الإداري من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس على النّحو الآتي :

1- الدّرجة المنخفضة من (1 – 2.33).

2- الدّرجة المتوسّطة من (2.34 – 3.67).

3- الدّرجة المرتفعة من (3.68 – 5).

المعالجة الإحصائيّة:

لتحقيق أهداف الدّراسة والإجابة عن أسئلتها قامت الباحثة باستخدام الوسائل الإحصائيّة الآتية:

1. للإجابة عن السّؤالين الأوّل والثّاني تمّ استخدام المتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والرّتبة والدّرجة.
2. للإجابة عن السّؤال الثّالث استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون، والجداول الإحصائيّة لتعرّف دلالة قيمة معامل الارتباط.
3. للإجابة عن السّؤالين الرّابع والخامس، تمّ استخدام الاختبار التّائي (t– test) بالنّسبة لمتغيّر الجنس تحليل التّباين الأحادي بالنّسبة لمتغير الرّتبة العلميّة، واختبار شيفيه للمقارنات البعديّة.
4. تمّ استخدام معامل ارتباط بيرسون لاحتساب معامل ثبات الأداة بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار "ت"(t – test).
5. معادلة كرونباخ – ألفا (Cronbach – Alpha) لإيجاد معامل ثبات الاتّساق الدّاخلي.

الفصل الرّابع

نتائج الدّراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

ويتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة من خلال الإجابة عن أسئلتها، وعلى النحو الآتي:

السؤال الأول: ما درجة إنتاج المعرفة لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة إنتاج المعرفة رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات بشكل عام ولكل فقرة من فقرات أداة الدراسة، ويظهر الجدول (4) ذلك.

الجدول (4):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة إنتاج المعرفة لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الإنتاج
1	يستعين بأعضاء هيئة التدريس لإنتاج المعرفة.	3.75	0.79	1	مرتفعة
10	يقترح حوافز (مادية ومعنوية) لأعضاء هيئة التدريس المتميزين في إنتاج المعرفة العلمية.	3.60	1.07	2	متوسطة
3	يشجّع أعضاء هيئة التدريس لإغناء المعرفة بما هو جديد.	3.53	0.79	3	متوسطة
12	يعتمد الخبرة التعليمية مصدرا لإنتاج المعرفة.	3.51	0.97	4	متوسطة

4	يسعى إلى استقطاب المعرفة من خارج الكلية.	3.49	0.92	5	متوسطة
11	يُقدّم تسهيلات لتشجيع أعضاء هيئة التدريس لإنتاج المعرفة.	3.47	1.00	6	متوسطة
2	يُشكل فرق عمل ذات تنوع معرفي من أعضاء هيئة التدريس لإنتاج المعرفة.	3.46	0.72	7	متوسطة
13	يُوفّر وسائل التكنولوجيا لغرض إنتاج معرفة جديدة.	3.44	1.26	8	متوسطة
5	يستعين بالمهارات المتميزة من أعضاء هيئة التدريس لتطوير المعرفة القائمة.	3.43	0.94	9	متوسطة
7	يُعزّزُ نشر (البحوث والدراسات العلمية) في دوريات علمية محكمة.	3.37	1.10	10	متوسطة
14	يضمن في الموازنة مبالغ لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على إنتاج المعرفة.	3.36	1.13	11	متوسطة
15	يحث أعضاء هيئة التدريس على متابعة التطورات التكنولوجية الحديثة.	3.34	1.19	12	متوسطة
16	يضع حلولاً للصعوبات التي تواجه إنتاج المعرفة	3.34	1.22	12	متوسطة
8	يُشجّع أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في المؤتمرات العلمية.	3.33	1.07	14	متوسطة
9	يحث أعضاء هيئة التدريس لتأليف كتب بوصفه مصادراً علمياً للمساقات المختلفة.	3.23	1.27	15	متوسطة
6	يقوم بتنظيم ندوات لتعرف مصادر المعرفة الجديدة.	3.22	0.87	16	متوسطة
	الدرجة الكلية للإنتاج المعرفي	3.43	0.56		متوسطة

ويلاحظ من الجدول (4) أنَّ درجة إنتاج المعرفة لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات كانت متوسطة، إذْ بلغ المتوسط الحسابي (**3.43**) وانحراف معياري (**0.56**)، وجاءت الفقرات في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذْ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (**3.75- 3.22**)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (1) التي تنص على أنْ:" يستعين بأعضاء هيئة التدريس لإنتاج المعرفة"، بمتوسط حسابي (**3.75**) وانحراف معياري (**0.79**) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (10) التي تنص على أنْ:" يقترح حوافز (مادية ومعنوية) لأعضاء هيئة التدريس المتميزين في إنتاج المعرفة العلمية" بمتوسط حسابي (**3.60**) وانحراف معياري (**1.07**) وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (9) التي تنص على أنْ:" يحث أعضاء هيئة التدريس لتأليف كتب بوصفها مصادر علمية للمساقات المختلفة" بمتوسط حسابي (**3.23**) وانحراف معياري (**1.27**)، وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (6) التي تنص على أنْ:"يقوم بتنظيم ندوات لتعرف مصادر المعرفة الجديدة" بمتوسط حسابي (**3.22**) وانحراف معياري (**0.87**) وبدرجة متوسطة.

السؤال الثاني: ما درجة الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بشكل عام ولكل مجال من مجالات أداة الدراسة، ويظهر الجدول (5) ذلك.

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الإبداع
1	الأصالة	3.83	0.78	1	مرتفعة
3	المرونة	3.60	0.34	2	متوسطة
2	الطلاقة الفكرية	3.40	0.56	3	متوسطة
4	قبول المخاطرة	2.98	0.99	4	متوسطة
	الدرجة الكلية للإبداع الإداري	3.49	0.41		متوسطة

ويلاحظ من الجدول (5) أن درجة الإبداع الإداري لدى عمداء الكليات ورؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت متوسطة، إذْ بلغ المتوسط الحسابي (3.49) وانحراف معياري (**0.41**)، وجاءت المجالات في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (**3.83- 2.98**)، وجاء في الرتبة الأولى (مجال الأصالة)، بمتوسط حسابي (**3.83**) وانحراف معياري (**0.78**) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية (مجال المرونة) بمتوسط حسابي (**3.60**) وانحراف معياري (**0.34**) وبدرجة متوسطة، وجاء في الرتبة قبل الأخيرة (مجال الطلاقة الفكرية) بمتوسط حسابي (**3.40**) وانحراف معياري (**0.56**)، وبدرجة متوسطة ، وجاء في الرتبة الأخيرة (مجال قبول المخاطرة) بمتوسط حسابي (**2.98**) وانحراف معياري (**0.99**) وبدرجة متوسطة. وأما بالنسبة لفقرات كل مجال فكانت على النحو الآتي:

1- مجال الأصالة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لفقرات هذا المجال، ويظهر الجدول (6) ذلك.

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لمجال الأصالة مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الإبداع
5	يحرص على أنْ تكون الكلية متميزة علمياً.	4.02	1.21	1	مرتفعة
6	يمتلك مهارة جيّدة في القدرة على الإقناع.	3.99	1.27	2	مرتفعة
4	يُقدّم معالجات مبتكرة للمشكلات التي تواجه العمل.	3.96	1.31	3	مرتفعة
8	ينتج أفكاراً جديدة لتطوير العمل.	3.81	1.15	4	مرتفعة
2	يستقطب الكفاءات المبدعة من أعضاء هيئة التدريس.	3.80	1.08	5	مرتفعة
7	يُحفّزُ أعضاء هيئة التدريس لطرح أفكار جديدة.	3.76	1.11	6	مرتفعة
1	يُنجزُ أعماله بأسلوب متجدّد متطوّر.	3.65	0.97	7	متوسطة
3	يقترح برامج أكاديمية لإفادة المجتمع المحلي.	3.62	1.27	8	متوسطة
الدرجة الكلية		3.83	0.78		مرتفعة

ويلاحظ من الجدول (6) أنْ درجة الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لمجال الأصالة كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (**3.83**) وانحراف معياري (**0.78**)،وجاءت الفقرات في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذْ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (**4.02– 3.62**)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (5) التي تنص على:"يحرص على أن تكون الكلية متميزة علمياً "، بمتوسط حسابي (**4.02**) وانحراف معياري (**1.21**) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (6) التي تنص على:"يمتلك مهارة جيّدة في القدرة على الإقناع " بمتوسط حسابي (**3.99**) وانحراف معياري (**1.27**) وبدرجة مرتفعة، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (1) التي تنص على : "ينجز أعماله بأسلوب متجدّد متطوّر" بمتوسط حسابي (**3.65**) وانحراف معياري (**0.97**)، وبدرجة متوسطة ، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (3) التي تنص على أنْ:" يقترح برامج أكاديمية لإفادة المجتمع المحلي" بمتوسط حسابي (**3.62**) وانحراف معياري (**1.27**) وبدرجة متوسطة.

2 – مجال المرونة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لفقرات هذا المجال، ويظهر الجدول (7) ذلك.

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لمجال المرونة مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الإبداع
20	يتعرّف إلى الآراء الأخرى التي تختلف عن رأيه للاستفادة منها.	3.93	1.29	1	مرتفعة
14	يسعى إلى إيجاد طرق جديدة أكثر فاعلية لتحقيق المهمات الموكلة إليه.	3.72	0.86	2	مرتفعة
18	الأفكار الإبداعية لديه هي التي تطوّر مقدرته الإدارية.	3.66	0.61	3	متوسطة
17	يحتاج إلى تقويم الأداء للوقوف على حقيقة عمله.	3.64	0.51	4	متوسطة
19	يحدث تعديلات لتطوير العمل.	3.55	0.36	5	متوسطة
16	التغيير ظاهرة طبيعية مطلوبة لديه.	3.47	0.71	6	متوسطة
15	يُجرّب كل ما هو جديد دون أنْ يطلق الحكم عليه مسبقاً.	3.44	0.61	7	متوسطة
21	يُعدّل موقفه عندما يقتنع بعدم صحّته.	3.41	1.36	8	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.60	0.34		متوسطة

ويلاحظ من الجدول (7) أنَّ درجة الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لمجال المرونة كانت متوسطة، إذْ بلغ المتوسط الحسابي **(3.60)** وانحراف معياري **(0.34)**، وجاءت الفقرات في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين **(3.93- 3.41)**، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (20) التي تنص على أنْ:" يتعرّف إلى الآراء الأخرى التي تختلف عن رأيه للاستفادة منها"، بمتوسط حسابي **(3.93)** وانحراف معياري **(1.29)** وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (14) التي تنص على أنْ:" يسعى إلى إيجاد طرق جديدة أكثر فاعلية لتحقيق المهمات الموكلة إليه" بمتوسط حسابي **(3.72)** وانحراف معياري **(0.86)** وبدرجة مرتفعة، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (15) التي تنص على أنْ:" يجرّب كل

ما هو جديد دون أن يطلق الحكم عليه مسبقاً" بمتوسط حسابي **(3.44)** وانحراف معياري **(0.61)**، وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (21) التي تنص على أنْ:" يعدّل موقفه عندما يقتنع بعدم صحّته " بمتوسط حسابي **(3.41)** وانحراف معياري **(1.36)** وبدرجة متوسطة.

3- مجال الطلاقة الفكرية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لفقرات هذا المجال، ويظهر الجدول (8) ذلك.

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لمجال الطلاقة الفكرية مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الإبداع
13	لديه المقدرة على توقع المشكلات التي تواجه القسم.	3.65	1.02	1	متوسطة
12	لديه المقدرة على التفكير السريع في الظروف المختلفة.	3.44	0.97	2	متوسطة
9	يجدُ حلولاً إبداعية مناسبة لمشكلات العمل.	3.42	0.97	3	متوسطة
11	يعبّر عن فكرة معيّنة بمجموعة من الألفاظ المختلفة ذات المعنى نفسه.	3.28	0.68	4	متوسطة
10	يعبّر عن أفكاره بطلاقة بحيث تحمل معاني جديدة.	3.23	0.67	5	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.40	0.56		متوسطة

ويُلاحظ من الجدول (8) أن درجة الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لمجال الطلاقة الفكرية كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي **(3.40)** وانحراف معياري **(0.56)**، وجاءت الفقرات في الدرجة المتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين **(3.65– 3.23)**، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (13) التي تنص على أنَّ: " لديه المقدرة على توقع المشكلات التي تواجه القسم"، بمتوسط حسابي **(3.65)** وانحراف معياري **(1.02)** وبدرجة متوسطة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (12) التي تنص على أنْ:" لديه المقدرة على التفكير السريع في الظروف المختلفة" بمتوسط حسابي **(3.44)** وانحراف معياري **(0.97)** وبدرجة متوسطة ، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (11) التي تنص على أنْ:" يعبّر عن فكرة معيّنة بمجموعة من الألفاظ المختلفة ذات المعنى نفسه" بمتوسط حسابي **(3.28)** وانحراف معياري **(0.68)**، وبدرجة متوسطة ، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (10) التي تنص على أنْ:" يعبّر عن أفكاره بطلاقة بحيث تحمل معاني جديدة" بمتوسط حسابي **(3.23)** وانحراف معياري **(0.67)** وبدرجة متوسطة .

4- مجال قبول المخاطرة: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لفقرات هذا المجال، ويظهر الجدول (9) ذلك.

الجدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لمجال قبول المخاطرة مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الإبداع
22	يتقبل انتقادات الآخرين بصدر رحب.	3.50	1.29	1	متوسطة
23	يدافع عن أفكاره باستخدام الأدلّة المناسبة.	3.50	1.29	1	متوسطة
24	يتبنّى الأساليب الجديدة لمعالجة مشكلات العمل.	2.95	0.82	3	متوسطة
27	يرغب في العمل في إطار فريق عمل تسوده روح الجماعة.	2.72	1.10	4	متوسطة
25	يتحمّل مسؤولية ما يقوم به من عمل لمواجهة النتائج	2.62	1.16	5	متوسطة
26	يقوم بأعمال إبداعية في القسم.	2.62	1.16	5	متوسطة
	الدرجة الكلية	2.98	0.99		متوسطة

ويلاحظ من الجدول (9) أن درجة الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لمجال قبول المخاطرة كانت متوسطة، إذْ بلغ المتوسط الحسابي (**2.98**) وانحراف معياري (**0.99**)، وجاءت الفقرات في الدرجة المتوسطة، إذْ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (**3.50– 2.62**)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرتان (22) التي تنص على أنْ:" يتقبل انتقادات الآخرين بصدر رحب"و (23) التي تنص على أنْ: "يدافع عن أفكاره باستخدام الأدلّة المناسبة"، بمتوسط حسابي (**3.50**) وانحراف معياري (**1.29**) وبدرجة متوسطة، وفي الرتبة الثالثة جاءت الفقرة (24) التي تنص على أنْ"يتبنّى الأساليب الجديدة لمعالجة مشكلات العمل" بمتوسط حسابي (**2.95**) وانحراف معياري (**0.82**) وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرتان (25) التي

تنص على أنْ: "يتحمّل مسؤولية ما يقوم به من عمل لمواجهة النتائج "و(26) التي تنص على أنْ:" يقوم بأعمال إبداعية في القسم"، بمتوسط حسابي **(2.62)** وانحراف معياري **(1.16)** وبدرجة متوسطة.

السؤال الثالث: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≤0.05) بين درجة إنتاج المعرفة لدى رُؤَساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصّة وبين درجة إبداعهم الإداري ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب معامل الارتباط بين درجة إنتاج المعرفة لدى رُؤَساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصّة وبين درجة إبداعهم الإداري باستخدام معامل ارتباط بيرسون، والجدول (10) يبين هذه النتائج:

الجدول (10)

معامل الارتباط بين درجة إنتاج المعرفة لدى رُؤَساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصّة وبين درجة إبداعهم الإداري باستخدام معامل ارتباط بيرسون:

المجال		الدرجة الكلية الإنتاج المعرفي
الأصالة	**معامل الارتباط**	.562**
	مستوى الدلالة	0.000
الطلاقة الفكرية	**معامل الارتباط**	.271**
	مستوى الدلالة	0.000
المرونة	**معامل الارتباط**	.601**
	مستوى الدلالة	0.000
قبول المخاطرة	**معامل الارتباط**	.517**
	مستوى الدلالة	0.000
الدرجة الكلية الإبداع الإداري	**معامل الارتباط**	.813**
	مستوى الدلالة	0.000

ويظهر من الجدول(10) السابق وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة إنتاج المعرفة لدى رُؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصّة وبين درجة إبداعهم الإداري، إذ بلغ معامل الارتباط(0.813) وبمستوى دلالة (0.000)، للدرجة الكلية الإبداع الإداري مع الدرجة الكلية الإنتاج المعرفي، وكذلك يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الدرجة الكلية الإنتاج المعرفي وبين مجالات الإبداع الإداري، إذْ بلغ معامل الارتباط (.562) وبمستوى دلالة (0.000) لمجال الأصالة، وبلغ معامل الارتباط (.271) وبمستوى دلالة (0.000) لمجال الطلاقة الفكرية،وبلغ معامل الارتباط (.601) وبمستوى دلالة (0.000) لمجال المرونة، وبلغ معامل الارتباط (.517) وبمستوى دلالة (0.000) لمجال قبول المخاطرة.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس من درجة إنتاج المعرفة لدى رُؤَساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة تُعزى لمتغيرات الجنس والرتبة العلمية ؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

1- **متغير الجنس:**

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس من درجة إنتاج المعرفة لدى رُؤَساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة، تبعا لمتغير الجنس، كما تم تطبيق اختبار (t-test) ويظهر الجدول (11) ذلك.

الجدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس من درجة إنتاج المعرفة لدى رُؤَساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة، واختبار (t–test)، تبعا لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
ذكر	139	3.50	0.55	2.839	0.005*
إنثى	61	3.26	0.57		

وتشير النتائج في الجدول (12) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى **($\alpha \leq 0.05$)** لاستجابات أعضاء هيئة التدريس من درجة إنتاج المعرفة لدى رُؤَساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة، تبعا لمتغير الجنس، استناداً إلى قيمة (ت) المحسوبة إذ بلغت **(2.839)** وبمستوى دلالة **(0.005)**، وكان الفرق لصالح الذكور بدليل ارتفاع متوسطهم الحسابي عن المتوسط الحسابي للإناث.

2- متغيرالرتبة العلمية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس من درجة إنتاج المعرفة لدى رُؤَساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة، تبعاً لمتغير الرتبة العلمية، ويظهر الجدول (12) ذلك.

الجدول (12)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس من درجة إنتاج المعرفة لدى رُؤَساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة ، تبعا لمتغير الرتبة العلمية

الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أستاذ	45	3.42	0.55
أستاذ مشارك	60	3.31	0.56
أستاذ مساعد	95	3.51	0.56
المجموع	200	3.43	0.56

ويلاحظ من الجدول (12) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس من درجة إنتاج المعرفة لدى رُؤَساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة، تبعاً لمتغير الرتبة العلمية حيث حصل أصحاب فئة **(أستاذ مساعد)** على أعلى متوسط حسابي بلغ **(3.51)**،وجاء أصحاب فئة **(أستاذ)** بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ **(3.42)** وأخيراً جاء المتوسط الحسابي لفئة **(أستاذ مشارك)** إذ بلغ **(3.31)**، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة **($\alpha \leq 0.05$)** تم تطبيق تحليل التباين الأحادي **(One way ANOVA)**، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (13):

الجدول (13)

تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لاستجابات أعضاء هيئة التدريس من درجة إنتاج المعرفة لدى رُؤَساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة، تبعاً لمتغير الرتبة العلمية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1.556	2	0.778	2.485	0.086
داخل المجموعات	61.692	197	0.313		
المجموع	63.248	199			

وتشير النتائج في الجدول (13) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى **($\alpha \leq 0.05$)** لاستجابات أعضاء هيئة التدريس من درجة إنتاج المعرفة لدى رُؤَساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة، تبعاً لمتغير الرتبة العلمية، استناداً إلى قيمة (ف)المحسوبة إذ بلغت **(2.485)**، وبمستوى دلالة **(0.086)**.

السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس عن درجة الإبداع الإداري لدى رُؤَساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة تعزى لمتغيرات الجنس والرتبة العلمية ؟

وتمت الإجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

1- متغير الجنس: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس عن درجة الإبداع الإداري لدى رُؤَساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة، تبعا لمتغير الجنس، كما تم تطبيق اختبار (t-test) ويظهر الجدول (14) ذلك.

الجدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس عن درجة الإبداع الإداري لدى رُؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة، واختبار (t–test)، تبعاً لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
	ذكر	139	3.93	0.76	3.011	*0.003
	أنثى	61	3.58	0.77		
	ذكر	139	3.45	0.53	1.727	0.086
	أنثى	61	3.30	0.61		
	ذكر	139	3.64	0.33	2.457	*0.015
	أنثى	61	3.51	0.36		
	ذكر	139	3.02	0.99	0.685	0.494
	أنثى	61	2.91	0.99		
	ذكر	139	3.55	0.39	3.138	*0.002
الدرجة الكلية لدرجة الإبداع	أنثى	61	3.36	0.42		

وتشير النّتائج في الجدول (14) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى **(α≤0.05)** لاستجابات أعضاء هيئة التدريس عن درجة الإبداع الإداري لدى رُؤَساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة، تبعاً لمتغير الجنس، استناداً إلى قيمة (ت) المحسوبة إذْ بلغت **(3.138)** وبمستوى دلالة **(0.002)**،وكذلك وجود فروق في مجالي: الأصالة، و المرونة، إذ بلغت قيمة (ت) المحسوبة بين **(3.011 – 2.457)** وبمستوى دلالة بين **(0.003–0.015)**،وكان الفرق في درجة الإبداع الإداري ومجالي: الأصالة، و المرونة لصالح الذكور بدليل ارتفاع متوسطهم الحسابي عن المتوسط الحسابي للإناث في حين لم توجد فروق في مجالي:الطلاقة الفكرية، وقبول المخاطرة إذ بلغت قيمة (ت) المحسوبة بين **(1.727– 0.685)** وبمستوى دلالة بين **(0.086–0.494)**.

2- متغيرالرتبة العلمية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس عن درجة الإبداع الإداري لدى رُؤَساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة، تبعا لمتغير الرتبة العلمية، ويظهر الجدول (15) ذلك.

الجدول (15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس عن درجة الإبداع الإداري لدى رُؤَساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة، تبعاً لمتغير الرتبة العلمية

المجال	الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الأصالة	أستاذ	45	3.88	0.76
	أستاذ مشارك	60	3.69	0.86
	أستاذ مساعد	95	3.89	0.73
	المجموع	200	3.83	0.78
الطلاقة الفكرية	أستاذ	45	3.38	0.69
	أستاذ مشارك	60	3.39	0.57
	أستاذ مساعد	95	3.42	0.49
	المجموع	200	3.40	0.56
المرونة	أستاذ	45	3.66	0.28
	أستاذ مشارك	60	3.52	0.31
	أستاذ مساعد	95	3.63	0.38
	المجموع	200	3.60	0.34

قبول المخاطرة	أستاذ	45	3.00	0.89
	أستاذ مشارك	60	2.78	1.06
	أستاذ مساعد	95	3.10	0.98
	المجموع	200	2.99	0.99
الدرجة الكلية لدرجة الإبداع	أستاذ	45	3.53	0.37
	أستاذ مشارك	60	3.38	0.42
	أستاذ مساعد	95	3.55	0.41
	المجموع	200	3.49	0.41

ويلاحظ من الجدول (15) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس عن درجة الإبداع الإداري لدى رُؤَساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة، تبعا لمتغير الرتبة العلمية، إذْ حصل أصحاب فئة (أستاذ مساعد) على أعلى متوسط حسابي بلغ (**3.55**)، وجاء أصحاب فئة (أستاذ) بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (**3.53**) وأخيراً جاء المتوسط الحسابي لفئة (أستاذ مشارك) إذ بلغ (**3.38**)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (**$\alpha \leq 0.05$**) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (16):

الجدول (16)

تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لاستجابات أعضاء هيئة التدريس عن درجة الإبداع الإداري لدى رُؤَساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة، تبعاً لمتغير الرتبة العلمية

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الأصالة	بين المجموعات	1.524	2	0.762	1.264	0.285
	داخل المجموعات	118.747	197	0.603		
	المجموع	120.271	199			
الطلاقة الفكرية	بين المجموعات	0.059	2	0.029	0.093	0.911
	داخل المجموعات	62.221	197	0.316		
	المجموع	62.28	199			
المرونة	بين المجموعات	0.603	2	0.301	02.63	0.075
	داخل المجموعات	22.57	197	0.115		
	المجموع	23.172	199			
قبول المخاطرة	بين المجموعات	3.79	2	1.895	1.953	0.145
	داخل المجموعات	191.109	197	0.97		
	المجموع	194.899	199			
الدرجة الكليةلدرجة الإبداع	بين المجموعات	1.077	2	0.539	3.304	*0.039
	داخل المجموعات	32.113	197	0.163		
	المجموع	33.191	199			

وتشير النتائج في الجدول(16) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى **(α≤0.05)** لاستجابات أعضاء هيئة التدريس عن الدرجة الكلية لدرجة الإبداع الإداري لدى رُؤَساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة، تبعا لمتغير الرتبة العلمية، استناداً إلى قيمة (ف) المحسوبة إذ بلغت **(3.304)** وبمستوى دلالة **(0.039)**،في حين لم توجد فروق في جميع المجالات، وقبول المخاطرة إذ

بلغت قيمة (ف) المحسوبة بين (**2.63− 0.093**) وبمستوى دلالة بين (**0.075−0.911**). ولمعرفة عائدية الفروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي تم استخدام اختبار شيفيه للفروق.

الجدول (17)

اختبار شيفيه للفروق لاستجابات أعضاء هيئة التدريس عن درجة الإبداع الإداري لدى رُؤَساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة، تبعاً لمتغير الرتبة العلمية

الدرجة الكليةلدرجة الإبداع	المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	أستاذ مساعد	أستاذ	أستاذ مشارك
			3.55	3.53	3.38
	أستاذ مساعد	3.55	−	0.02	0.17*
	أستاذ	3.53		−	0.15
	أستاذ مشارك	3.38			−

ويظهر من الجدول السابق أن الفرق جاء لصالح فئة (أستاذ مساعد) عند مقارنتها مع فئة (أستاذ مشارك) فيالدرجة الكلية لدرجة الإبداع الإداري لدى عمداء الكليات ورُؤَساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة.

الفصل الخامس

مناقشة النّتائج والتّوصيات

الفصل الخامس

مناقشة النّتائـج والتّوصيات

تضمّن هذا الفصل عرضا لمناقشة النتائج والتوصيات التي توصلت إليها الدراسة في ضوء هذه النتائج وفيما يأتي عرض بذلك:

1- مناقشة نتائج السّؤال الأوّل الذي ينصّ على (ما درجة إنتاج المعرفة لدى رُؤَساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصّة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات؟)

تشير النتائج المعروضة في الجدول (4) إلى أنّ درجة إنتاج المعرفة لدى رُؤَساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصّة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كان متوسّطا إذ بلغ المتوسّط الحسابي لهذه الدّرجة (3.43). ويمكن أن يعزى ذلك إلى أنّ أعضاء هيئة التدريس ليسوا مقتنعين بصورة كافية بأنّ إنتاج المعرفة لدى رُؤَساء الأقسام كان بشكل مرتفع كما يمكن أن يعزى السّبب إلى كون أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات لا يودّون التقليل من أهميّة رُؤَساء الأقسام في إنتاج المعرفة ولذلك فهم تجنّبوا منحهم درجة منخفضة ولأنّهم يتحسّبون لمعرفة رُؤَساء الأقسام بإجاباتهم لذلك فهم كانوا يميلون إلى الوسط، وكما استنتجت الباحثة أيضا من خلال لقائها ببعض أعضاء هيئة التدريس والاستفسار عن سبب إجاباتهم بأنّ أكثر أعضاء هيئة التدريس لايعرفون بدقّة الإجابة عن بعض فقرات الاستبانة ولا يعلمون عمّا إذا كان رئيس القسم ينفّذ هذه الفقرات أم لا ولذلك كانت إجاباتهم تميل إلى الوسط. كما يمكن أن يعزى السّبب وكما بيّن بعض أعضاء هيئة التدريس بأنّ بعض المهام المعبّر عنها في فقرات الاستبانة ليست من صلاحيّات رُؤَساء الأقسام بل من صلاحيّات من هم أعلى في المواقع الإداريّة منهم كرئيس الجامعة وعميد الكليّة مثل الفقرة (13) التي تنصّ على "يوفّر وسائل التكنولوجيا لغرض إنتاج

معرفة جديدة حيث أنّ رئيس القسم بإمكانه اقتراح وسائل تكنولوجيّة لغرض إنتاج معرفة جديدة وليس توفيرها إذ أنّ توفيرها يخضع لضوابط ماليّة ليست من صلاحيّاته، وكذلك الفقرة (14) التي تنصّ على "يضمن في الموازنة مبالغ لتشجيع أعضاء هيئة التّدريس على إنتاج المعرفة: " إذْ أنّ رئيس القسم ليس مخوّلاً بضمان مبالغ في الموازنة وكان من الأفضل استبدال كلمة يضمّن بـ(يقترح) ولذلك كانت إجاباتهم تميل إلى الوسط لمثل هذه الفقرات إن لم تكن بدرجة منخفضة.

وعند الرّجوع إلى فقرات الاستبانة تبيّن أنّ الفقرة (1) التّي تنصّ على يستعين بأعضاء هيئة التّدريس لإنتاج المعرفة "حصلت على المرتبة الأولى وكانت الوحيدة بدرجة مرتفعة ويبدو أنّ السّبب في ذلك يمكن أن يكون بسبب شعور أعضاء هيئة التّدريس بأهمّيتهم في إنتاج المعرفة فأراود أن يوضّحوا أنّهم من ذوي الإمكانات الجيّدة التي يمكن أن يعتمد عليها رئيس القسم في إنتاج المعرفة وبمعنى آخر هذه الفقرة تعطي أهميّة لعضو هيئة التّدريس ولذلك كانت إجاباتهم مرتفعة، كما حصلت الفقرة (6) التي تنص على أنْ: "يقوم رئيس القسم بتنظيم ندوات لتعرّف مصادر المعرفة الجديدة" على الرّتبة الأخيرة بالنّسبة لبقيّة الفقرات وبدرجة متوسّطة وكان وسطها الحسابي (3.22) وهي أدنى من المتوسّط العام للدّرجة الكليّة لإنتاج المعرفة التي كان مقدارها (3.43) ممّا يعني أنّ أغلب رؤساء الأقسام قد لا يقومون بتنظيم ندوات متخصّصة تتعلّق بمصادر المعرفة الجديدة وربّما يكون ذلك من مهام قيادات تربوية أعلى منه مثل رئاسة الجامعة.

واتّفقت نتائج هذه الدّراسة مع نتائج دراسة الصّمادي (2017) التي أظهرت نتائجها أنّ درجة تطبيق عمليّات إدارة المعرفة لرؤساء الأقسام كانت متوسّطة.

وكما اتّفقت مع دراسة كلّ من الأغا وأبو الخير (2012) والتي أظهرت نتائجها أنّ واقع تطبيق عمليّات إدارة المعرفة في جامعة القدس المفتوحة كان متوسّطا .

في حين اختلفت مع دراسة أحمد (2010) والذي أظهرت نتائجها أنّ درجة إنتاج المعرفة للأساتذة الباحثين كانت منخفضة .

2- مناقشة النّتائج المتعلّقة بالسّؤال الثّاني التّي تنصّ على سؤال:" ما درجة الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنيّة الخاصّة من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس؟"

أظهرت نتائج الدّراسة المعروضة في الجدول (5) أنّ درجة الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنيّة الخاصّة من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس كانت متوسطة، إذْ بلغ المتوسّط الحسابي لهذه الدّرجة (3.49) ويمكن أنْ يُعزى ذلك إلى بعض الأسباب التي تمّ طرحها من قبل أعضاء هيئة التّدريس وهي أنّ أعضاء هيئة التّدريس ليس لديهم إجابات واضحة للفقرات المتعلّقة بالإبداع الإداري فهم لا يعرفون بالتّحديد ما إذا كان رؤساء الأقسام يقومون بهذه المهام أم لا فكانت إجاباتهم تميل للوسط، ومنهم من صرّح للباحثة أنّ عدداً من رؤساء الأقسام لا يقومون باطّلاع أعضاء هيئة التّدريس على أعمالهم فيبقون مغيّبين عنها لذلك لم تكن لديهم صورة واضحة عن مدى تطبيق رؤساء الأقسام لهذه المهام فكانت إجاباتهم تميل للوسط، وأيضاً ربما يُعزى السّبب كما ذكره البعض أنّ الخبرة الكثيفة لرؤساء الأقسام والتّقدّم في العمر جعلهم يميلون للبقاء على وضعهم الحالي في العمل والإدارة وعدم السّعي للتّطوير والتّحديث لذلك فقد اتّسم إبداعهم بالمتوسّط، كما يمكن أن يُعزى السّبب إلى أنَّ بعض رؤساء الأقسام وبعض أعضاء هيئة التّدريس هم في حداثة التّعيين في هذه الجامعات ممّا يعني عدم تمكّنهم

من التقييم الموضوعي ولذلك كانت إجاباتهم تميل للوسط، ويمكن أن يُعزى السّبب لرغبة بعض أعضاء هيئة التّدريس في وجود وسائل أكثر جديدة ومبتكرة في العمل لدى رؤساء أقسامهم. وعند الرّجوع إلى فقرات الاستبانة تبيّن أنّ المجال الأوّل المتعلّق بعنصر الأصالة حصل على المرتبة الأولى وكان المجال الوحيد بدرجة مرتفعة ويبدو أنّ السّبب في ذلك يعود على الحرص الذي يحمله رؤساء الأقسام في الحفاظ على تميّز القسم وخاصّة في الجانب العلمي وامتلاك رؤساء الأقسام القدرة على الإقناع والتّأثير بأعضاء هيئة التّدريس، وقدرتهم على إيجاد حلول مبتكرة للمشكلات التي يواجهونها، ويمكن أن يعزى السّبب أيضا للارتداد الإحصائي.

اتفقت نتائج هذه الدّراسة مع دراسة النّصرالله (2011) حيث أظهرت نتائجها أنّ مستوى الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام كان متوسّطا .

وكما اتفقت نتائج هذه الدّراسة مع دراسة كلّ من الطيطي وأبو سمرة (2014) حيث أظهرت النّتائج أنّ مستوى الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام كان متوسّطا.

3- مناقشة النّتائج المتعلّقة بالسّؤال الثّالث الذّي ينصّ على سؤال:"هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدّلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة إنتاج المعرفة لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصّة وبين درجة إبداعهم الإداري؟"

للإجابة عن هذا السّؤال تمّ حساب معامل الارتباط بين درجة إنتاج المعرفة لرؤساء الأقسام في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان ودرجة إبداعهم الإداري من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس باستخدام معامل ارتباط بيرسون وأشارت النّتائج إلى وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائيّة

عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة إنتاج المعرفة لرؤساء الأقسام في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان ودرجة إبداعهم الإداري من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس، إذْ بلغ معامل الارتباط (0.813) وبمستوى دلالة (0.000) ولعلّ هذا الارتباط يمكن أنْ يُبرّر العلاقة المتبادلة بين إنتاج المعرفة والإبداع الإداري، ويعزى ذلك إلى أنّه كلّما زادت درجة إنتاج المعرفة عند رؤساء الأقسام زادت الحاجة إلى تعزيز الإبداع لديهم من خلال توفير بيئة إبداعيّة وابتعادهم عن الأساليب التّقليديّة في الإدارة والتّوجّه إلى الأساليب الحديثة والمتطوّرة وابتكارهم لحلول إبداعيّة للمشاكل التي يواجهونها وخاصّة الغير مألوفة منها، وقد يعزى السّبب أيضاً إلى أنّ الإبداع هو ليس صفة موروثة بل مكتسبة وتمّ اكتساب رؤساء الأقسام لهذه الصّفة وتمتعهم بإبداع إداري من خلال اكتسابهم المتجدّد لشتى المعارف والخبرات المتنوّعة وإنتاجهم لها، كما يُعزى السّبب إلى أنّ الإبداع الإداري يحتاج إلى مقدرات عقليّة تتّسم بالمرونة والتكيّف مع المتغيّرات والتّجديد والتّطوير ولا يتمّ ذلك إلاّ بمواءمة رؤساء الأقسام للمعارف الجديدة وإنتاجها فكلّما زاد إنتاجهم للمعارف زادت درجة إبداعهم الإداري.

4- مناقشة النتائج المتعلّقة بالسّؤال الرّابع الذي ينصّ على:" هل توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة بين المتوسّطات الحسابيّة لاستجابات أعضاء هيئة التّدريس من درجة إنتاج المعرفة لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنيّة الخاصّة حيث تُعزى لمتغيّرات الجنس والرّتبة العلميّة؟"

وتمّت مناقشة السّؤال على النّحو الآتي:

1- متغيّر الجنس: أشارت نتائج الاختبار التّائي في الجدول (11) وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة لدرجة إنتاج المعرفة لرؤساء الأقسام في الجامعات الخاصّة في العاصمة عمّان تبعاً لمتغيّر الجنس استناداً إلى قيمة (ت) المحسوبة إذ بلغت (2,839) وبمستوى دلالة (0.000) وكان الفرق لصالح

الذّكور، وقد يُعزى السّبب إلى أنّ غالبية أفراد العيّنة من الذّكور فقد كان عدد الذّكور (139) في حين بلغ عدد الإناث (61)، وقد لاحظت الباحثة أنّه ربما يُعزى السّبب إلى أنّ غالبية رؤساء الأقسام من الذّكور فكان هنالك تأييد عامّ من قبل أعضاء هيئة التّدريس الذّكور لرؤساء أقسامهم من نفس الجنس وقلّة تأييد ذلك من قبل الإناث لاختلاف الجنس.

فقد لوحظ من قبل الباحثة برغبة أعضاء هيئة التّدريس بأن يكونوا رؤسائهم من نفس الجنس، وقد يُعزى أيضاً إلى أنّ أغلب الذّكور يظهرون اهتماماً كبيراً في إنتاج المعرفة لتفرّغهم لهذا المجال أكثر من النّساء اللاّتي يشغلهنّ شؤون الأسرة والأمور المنزليّة فلا يكترثن لمجال إنتاج المعرفة.

وقد يُعزى السّبب أيضاً لرغبة النّساء بتصدّر المناصب الإداريّة في حين أنّ أغلب رؤساء الأقسام من الذّكور فهذا أدّى إلى تدنّي إجاباتهم نسبة لإجابات الذّكور وقد يُعزى أيضاً إلى قلّة إتاحة رؤساء القسم للإناث بالمشاركة بإنتاج المعارف وإبراز دور فعّال لهم وهذا أدّى إلى عدم رضا من قبل الإناث من رؤساء أقسامهم والشّعور بعدم الرّضا الوظيفي، وقد لاحظت الباحثة من خلال التّحدّث لبعض أعضاء هيئة التّدريس إلى أنّ السّبب قد يُعزى أيضاً إلى اطّلاع أعضاء هيئة التّدريس الذّكور لمهام رؤساء الأقسام وإلمامهم بذلك بنسبة أكبر من الإناث فقد كانت الصّورة غير واضحة لعدد من أعضاء هيئة التّدريس الإناث مقارنة بالذّكور لعدم امتلاكهنّ معلومات كافية عن رؤساء أقسامهنّ.

2- متغيّر الرّتبة العلميّة:

أشارت نتائج تحليل التّباين الأحادي في الجدول (12) بوجود فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أعضاء هيئة التّدريس لدرجة إنتاج المعرفة لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان تبعاً لمتغيّر الرّتبة العلميّة وكانت الفروق لصالح أصحاب فئة (أستاذ مساعد) إذ حصلت على أعلى متوسّط حسابي بلغ (3.51) وجاء أصحاب فئة أستاذ بالرّتبة الثّانية بمتوسّط حسابي بلغ (3.42) وأخيراً جاء المتوسّط الحسابي لفئة (أستاذ مشارك) إذ بلغ (3.31) فقد يعزى السّبب إلى كون أعضاء هيئة التّدريس من الأساتذة المساعدين الذين يطمحون للتّرقية إلى مرتبة أعلى من الأساتذة المشاركين والأساتذة لذلك كانت استجاباتهم أعلى، ويمكن أن يُعزى السّبب كما لاحظت الباحثة لكون الأساتذة المساعدون يتحسّبون من معرفة مسؤوليهم من رؤساء الأقسام لاستجابات السّلبيّة ممّا يؤثّر سلباً على ترقيتهم العلميّة، في حين أنّ الأساتذة المشاركين والأساتذة لا يأخذون هذا العامل بعين الاعتبار، وربما يُعزى السّبب أيضاً و كما بيّن بعض أعضاء هيئة التّدريس من الأساتذة المشاركين والأساتذة للباحثة أنّ أقسامهم لا تهتمّ كثيراً بإنتاج المعرفة فإنّ بعضهم بالرّغم من حصولهم على براءات اختراع وتأليفهم لكتب عديدة ومتنوّعة وفريدة فإنّ أقسامهم لا تمنحهم التّقدير والحوافز المادّية والمعنوية التي يستحقونها تقديراً لجهودهم، على عكس من هم بمرتبة أستاذ مساعد فإنّهم لا يكترثون لهذا الجانب فكانت استجاباتهم أعلى، وقد يُعزى السّبب أيضاً لما صرّح فيه بعض الأساتذة والأساتذة المشاركون أنّ واقع إنتاج المعرفة في الجامعات يحتاج إلى الكثير من التّطوير فهو لا يفي بمتطلّبات العصر الحاضر فكانت استجاباتهم أقلّ من الأساتذة المساعدين الذين بيّنوا رضاهم عن هذا الواقع.

وقد يُعزى السّبب إلى أنّ الأساتذة والأساتذة المشاركون يَعدّون أنفسهم رأس مال معرفي على رئيس القسم استثماره بالشّكل الصّحيح والأمثل، فقد أظهروا عدم رضاهم عن ذلك فلا يتمّ الاهتمام واستثمار خبراتهم بالشّكل المطلوب والأمثل لذلك كانت استجابات متدنيّة مقارنة بالأساتذة المساعدين.

5 –مناقشة النّتائج المتعلّقة بالسّؤال الخامس والذي ينصّ على:" هل توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة بين المتوسّطات الحسابيّة لاستجابات أعضاء هيئة التّدريس عن درجة الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان تعزى لمتغيّرات الجنس والرّتبة العلميّة؟"

تمّت مناقشة هذا السّؤال وفقا للمتغيّرات الواردة فيه على النّحو الآتي:

1. متغيّر الجنس:

وقد أشارت نتائج الاختبار التّائي في الجدول (14) وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدّلالة (**$\alpha \leq 0.05$**) لدرجة الإبداع الإداري لرؤساء الأقسام في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان تبعا لمتغيّر الجنس استنادا لقيمة (ت) المحسوبة إذ بلغت (3.138) وبمستوى دلالة (0.002) وكان الفرق لصالح الذّكور بمتوسّط حسابي (3.55) أمّا الإناث فبلغ متوسّطهم الحسابي (3.36) وعند الرّجوع إلى المجالات وجدت الباحثة أنّ الفروق واستمرّت لصالح الذّكور في مجالي الأصالة والمرونة، ويمكن أنْ يفسّر السّبب بنفس تفسير الدّرجة الكليّة، وأمّا تفسير عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة بين الجنسين في مجالي الطّلاقة الفكريّة وقبول المخاطرة فربما يعود ذلك إلى كون كلا الجنسين من أعضاء هيئة التّدريس يعملون في بيئة واحدة لا تتمتّع كثيراً بروح المخاطرة فهم يخضعون لنظام إداري واحد، وقد يُعزى السّبب أيضاً إلى اتفاق كلا الجنسين على أنّ النّظم الإداريّة المتّبعة في الجامعة لا

تسمح بتعزيز مجالي الطلاقة الفكرية وقبول المخاطرة لرؤساء الأقسام ولا تتيح لهم الفرصة بذلك فيصبح على عاتق رئيس القسم تطبيق ما يملى عليه من الإدارة العليا فقط .

2. متغيّر الرّتبة العلميّة:

أشارت نتائج تحليل التّباين الأحادي في الجدول (16) بوجود فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أعضاء هيئة التّدريس لدرجة إنتاج المعرفة لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان تبعاً لمتغيّر الرّتبة العلميّة وكانت الفروق لصالح أصحاب فئة (أستاذ مساعد) إذ حصلت على أعلى متوسّط حسابي بلغ (3.51) وجاء أصحاب فئة أستاذ بالرّتبة الثّانية بمتوسّط حسابي بلغ (3.42) وأخيراً جاء المتوسّط الحسابي لفئة (أستاذ مشارك) إذ بلغ (3.31) فقد يعزى السّبب إلى كون أعضاء هيئة التّدريس من الأساتذة المساعدين الذين يطمحون للتّرقية إلى مرتبة أعلى من الأساتذة المشاركين والأساتذة لذلك كانت استجاباتهم أعلى، ويمكن أن يُعزى السّبب كما لاحظت الباحثة لكون الأساتذة المساعدون يتحسّبون من معرفة مسؤوليهم من رؤساء الأقسام لاستجابات السّلبيّة ممّا يؤثّر سلباً على ترقيتهم العلميّة، في حين أنّ الأساتذة المشاركين والأساتذة لا يأخذون هذا العامل بعين الاعتبار، وربما يُعزى السّبب أيضاً و كما بيّن بعض أعضاء هيئة التّدريس من الأساتذة المشاركين والأساتذة للباحثة أنّ واقع الإبداع الإداري في أقسامهم يحتاج إلى الكثير من التّطوير، فإنّه من وجهة نظرهم أنّ إداراتهم لازالت تحتفظ بالأساليب التّقليديّة في الإدارة فكانت استجاباتهم أقلّ من الأساتذة المساعدين الذين بيّنوا رضاهم عن هذا الواقع.

التّوصيات والمقترحات:

في ضوء نتائج البحث توصي الباحثة بما يأتي:

1- تمّ التّوصّل إلى أنّ درجة إنتاج المعرفة لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس في هذه الجامعات كانت متوسّطة، لذلك توصي الدّراسة بتأهيل رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التّدريس من خلال عقد الدّورات التّدريبيّة لهم لغرض رفع مستوى إنتاج المعرفة لديهم.

2- تمّ التّوصّل إلى أنّ درجة الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان كانت متوسّطة، لذلك توصي الباحثة بعقد دورات تدريبيّة لرفع مستوى الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام.

3- تُشير النّتائج إلى وجود فروق دالّة إحصائيّاً لصالح الذّكور في كلّ من إنتاج المعرفة والإبداع الإداري لذا توصي الدّراسة بالاهتمام بأعضاء هيئة التّدريس من الإناث وعقد دورات تدريبيّة لهنّ ومشاركتهنّ في ندوات ولقاءات تتعلّق بإنتاج المعرفة والإبداع الإداري.

4- كانت هذه الدّراسة تتعلّق برؤساء الأقسام في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان ولذا من المناسب إجراء نفس الدّراسة على الجامعات الحكوميّة في العاصمة والمقارنة مع نتائج هذه الدّراسة.

5- كانت هذه الدّراسة تقتصر على الجامعات الخاصّة في العاصمة عمّان، ولذلك يقترح إجراء نفس الدّراسة على الجامعات الأردنيّة في جميع أنحاء المملكة والمقارنة مع نتائج هذه الدّراسة.

المــراجع

قائمة المراجع

أوّلا: المراجع باللّغة العربيّة

ابن منظور، جمال الدّين أبو الفضل(1968).لسان العرب، المجلّد الثّامن. باب حرف العين والغين. بيروت : دار صادر ودار بيروت .

أبو دلبوح، موسى، وجرادات، صفاء (2013). مستوى الإبداع الإداري لدى مديري ومديرات مدارس منطقة بني كنانة من وجهة نظر المعلّمين والمعلّمات العاملين فيها، **مجلّة المنارة**، 19(3)، 9-35.

أبو زيد، محمّد(2015). **الإبداع في التّفكير**. ط1، عمّان : دار أمجد للنّشر والتّوزيع .

أبو العلا، ليلى محمّد(2012). درجة ممارسة عمليّات إدارة المعرفة في كليّة التّربية بجامعة الطّائف من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس، **المجلّة الدّولية التّربوية المتخصّصة**، 1(4)، 106-126 .

أحمد، دناقة (2010). **الأستاذ الباحث وواقع إنتاج المعرفة العلميّة في الحقل السوسيولوجي**، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر .

الأغا، ناصر، أبو الخير، أحمد(2012). واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة القدس المفتوحة وإجراءات تطويرها ، **مجلة جامعة الأقصى** ، 16(1) 30-32 .

بغدادي، عبد السّلام ابراهيم (2006). **الحرّيّات الأكاديميّة والإبداع**. ط1، عمّان : مركز عمّان لدراسات حقوق الإنسان .

البطاينة، محمّد تركي، والمشاقبة، زياد محمّد (2010). **إدارة المعرفة بين النّظرية والتّطبيق**. ط1، عمّان : دار جليس الزّمان للنّشر والتّوزيع .

توفيق، عبد الرّحمن (2007). **الإدارة بالمعرفة : تغيير مالا يمكن تغييره.** ط1، القاهرة : مركز الخبرات المهنيّة للإدارة .

جاد الرّب، سيّد محمّد (2006). **إدارة الموارد الفكرية والمعرفيّة في منظّمات الأعمال المعاصرة.** ط1، عمّان : دار المسيرة للنّشر والتّوزيع .

جروان، فتحي (1999). **الموهبة والتّفوّق والإبداع.** ط1، العين : دار الكتاب الجامعي .

حريم، حسن (2003). **إدارة المنظّمات : منظور كلّي.** ط1، عمّان : دار زهران للنّشر والتّوزيع .

حسن، حسين عجلان (2008). **استراتيجيّات الإدارة المعرفيّة في منظّمات الأعمال.** ط1، عمّان: إثراء للنّشر والتّوزيع .

حمود، خضير كاظم (2010). **منظّمة المعرفة.** ط1، عمّان : دار صفاء للنّشر والتّوزيع .

الخصاونة، عاكف لطفي (2010). **إدارة الإبداع والابتكار في منظّمات الأعمال.** ط1، عمّان : دار حامد للنّشر والتّوزيع .

الخضيري، محسن أحمد (2001). **اقتصاد المعرفة.** ط1، القاهرة : مجموعة النّيل العربيّة .

الخطيب، أحمد (2011). **الإدارة الجامعيّة : دراسات حديثة،** ط1، اربد : مؤسّسة حمادة للدّراسات الجامعيّة للنّشر والتّوزيع .

خير الله، أنيس (2009). **الإبداع الإداري.** ط1، عمّان : دار أسامة .

الدّيحاني، علي فهد (2013). **درجة المناخ التّنظيمي في المدارس الثّانوية بدولة الكويت وعلاقته بدرجة الإبداع الإداري للمديرين من وجهة نظر المعلّمين،** (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشّرق الأوسط، عمّان الأردن .

الزّهري، رندة محمّد (2002). **الإبداع الإداري في ظلّ البيروقراطيّة.** ط1، عمّان : عالم الفكر للنّشر والتّوزيع .

الزّيادات، محمّد عوّاد (2008). **استراتيجيّات الإدارة المعرفيّة في منظّمات الأعمال.** ط1، عمّان : دار صفاء للنّشر والتّوزيع .

الزّيّات، فاطمة محمود (2009). **علم النّفس الإبداعي.** ط1، عمّان : دار المسيرة للنّشر والتّوزيع.

السّرور،ناديا (2002). **مقدّمة في الإبداع.** ط1، عمّان : دار وائل للنّشر والتّوزيع .

السّكارنة، بلال خلف (2011). **الإبداع الإداري.** ط1، عمّان : دار وائل للنّشر والتّوزيع .

شاهين، عوني محمّد، وزايد، حنان فاضل (2009).**الإبداع : دراسة في الأسس النّفسيّة والاجتماعيّة والتّربوية لظاهرة الإبداع الإنسانيّة.** ط1، عمّان : دار الشّروق للنّشر والتّوزيع .

شقّورة، منير حسن (2012). **إدارة التّغيير وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثّانوية في محافظات غزّة من وجهة نظر المعلّمين،** (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الأزهر، عزّة، فلسطين.

الصّرن، رعد (2001). **إدارة الإبداع والابتكار.** ط1، دمشق : دار الرّضا للنّشر والتّوزيع .

الصّمادي، تسنيم طه (2017). **درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديميّة في الجامعات الأردنيّة لإدارة المعرفة وعلاقتها بدرجة إدارة التّغيير من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس،** (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشّرق الأوسط، عمّان، الأردن .

الصّيرفي، محمّد (2006). **القيادة الإداريّة الإبداعيّة.** ط1، الاسكندريّة : دار الفكر الجامعي .

الطّيطي، خضر مصباح (2010). **إدارة المعرفة : التّحديات والتّقنيات والحلول.** ط1، عمّان : دار الحامد للنّشر والتّوزيع .

الطّيطي، خضر مصباح، وأبو سمرة، محمود (2014). الإبداع الإداري لدى الإدارة العليا في جامعة في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر المشرفين الأكاديميّين. **مجلّة اتّحاد الجامعات العربيّة للبحوث في التّعليم العالي،** 34(2)، 23-34 .

عامر، سامح عبد المطّلب، وقنديل، علاء محمّد سيّد (2010). **التّطوير التّنظيمي،** ط1، عمّان : دار الفكر ناشرون وموّزعون .

عبد الرّحمن، إيمان جميل، وتادرس، إبراهيم حربي (2014). مستوى ممارسة إدارة المعرفة في جامعة البلقاء التّطبيقيّة من وجهة نظر الإداريّين العاملين في الإدارة الوسطى والعليا. **مجلّة العلوم التّربويّة والنّفسيّة،** 15(1)، 41-58 .

العتوم، عدنان (2004). **علم النّفس المعرفي : النّظرية والتّطبيق.** ط1، عمّان : دار المسيرة للنّشر والتّوزيع .

العتيبي، منصور بن نايف (2006). مدى امتلاك القيادات الأكاديميّة والإداريّة في جامعة نجران لبعض مفاهيم إدارة المعرفة. **مجلّة العلوم التّربوية والنّفسيّة،** 17(1)، 11-33 .

علي، أسامة محمّد (2013). **إدارة المعرفة.** ط1، عمّان : دار العلم والإيمان للنّشر والتّوزيع .

العلي، عبد السّتار، وقنديجلي، عامر، والعمري، غسّان (2009). **المدخل إلى إدارة المعرفة.** ط2، عمّان : دار المسيرة للنّشر والتّوزيع .

العميان، محمود سلمان (2004). **السّلوك التّنظيمي في منظّمات الأعمال.** ط1، عمّان : دار وائل للنّشر والتّوزيع .

العنزي، سعد، وصالح، أحمد (2009). **إدارة رأس المال الفكري في منظّمات الأعمال**. ط1، عمّان : دار اليازوري للنّشر والتّوزيع .

عيسى، حسن أحمد (2010). **سيكولوجيّة الإبداع بين النّظرية والتّطبيق**. ط1، عمّان : دار الفكر ناشرون وموّزعون .

قنديل، علاء محمّد (2009). **القيادة الإداريّة وإدارة الابتكار**. ط1، عمّان : دار الفكر ناشرون وموّزعون.

لوبارت، تود (2014). **سيكولوجيّة الإبداع**. ط1، ألمانيا : المركز الدّولي للتّطوير التّربوي .

مسّاد، عمر حسن (2010).**سيكولوجيّة الإبداع**. ط1، عمّان : دار صفاء للنّشر والتّوزيع .

مشهور، ثروت (2010). **استراتيجيّات التّطوير الإداري**. ط1، عمّان : دار أسامة .

مطر، عبد اللّطيف (2007). **إدارة المعرفة والمعلومات**. ط1، عمّان : دار كنوز المعرفة .

الملكاوي، إبراهيم الخلوف (2007). **إدارة المعرفة : الممارسات والمفاهيم**. ط1، عمّان : مؤسّسة الوراق للنّشر والتّوزيع .

المومني، حسّان (2004). **اتّجاهات المديرين نحو تطبيق المعرفة وبرامجها في المؤسّسات العامّة في الأردن**، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن .

نجم، نجم عبّود (2005). **إدارة المعرفة : المفاهيم والاستراتيجيّات والعمليّات**. ط2، عمّان : مؤسّسة الوراق للنّشر والتّوزيع .

نجم، نجم عبّود (2010). **إدارة اللاّملموسات : قياس ما لا يقاس**. ط1، عمّان : دار اليازوري للنّشر والتّوزيع .

نسمان، ماهر زكي (2011). **التّمكين الإداري وعلاقته بإبداع العاملين الإداريّين في الجامعات الفلسطينيّة بقطاع غزّة،** (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الأزهر، غزّة، فلسطين .

الهاشمي، عبد الرّحمن، والعزّاوي، فائزة (2007). **المنهج والاقتصاد المعرفي.** ط1، عمّان : دار المسيرة للنّشر والتّوزيع .

همشري، عمر أحمد (2013). **إدارة المعرفة الطّريق إلى التّميّز والرّيادة،** ط1، عمّان : دار صفاء للنّشر والتّوزيع .

وزارة التّعليم العالي والبحث العلمي (2016)، **التّقرير الإحصائي للعام الدّراسي2017/2016** .

ثانيا: المراجع الأجنبيّة :

Bartlett, J & Kotrlik J, & Higgins, C (2001).Organizational research:Determining appropriate sample size in survey research: **Information Technology, Learning,and Performance Journal**, 19(1)43-50.

CrumK, H &Sherman W.H (2008). Facilitating high achievement : High school principals reflections on their successful leadership, **practice Journal Of Educational Administration**, 46(5), 562-580 .

Drucker, P(1995**). Innovation and Entrepreneurship**, London Heineman.

Okino, S.P (2005).Creative elementary principal behaviors that increase student achievement in English language arts, **DAL-A** 65 (09), 3283 .

Morvec, John, W(2007).**Submitted to the Faculty Of The Graduate School Of The University Of Minnesota**, (The Degree Of Doctor).

الملاحق

الملحق (1)

الاستبانة بصيغتها الأولية



الأستاذ /الدكتور/ ة الفاضل.. المحترم.

الرتبة العلمية	
التخصص	
جهة العمل الحالي	

السلام عليكم و رحمة الله و بركاته ،،،

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان: (درجة الإنتاج المعرفي وعلاقتها بدرجة الإبداع الإداري لرُؤَساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمّان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس)، كجزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية، بجامعة الشرق الأوسط في عمان / الأردن.

ولغايات تحقيق أهداف الدراسة أعدّت الباحثة استبانتين: الأولى لقياس الإنتاج المعرفي لدى رُؤَساء الأقسام في محافظة العاصمة عمّان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والثانية لقياس الإبداع الإداري لدى رُؤَساء الأقسام في محافظة العاصمة عمّان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

ونظراً لما نعهده فيكم من خبرة ودراية ومعرفة متعمقة في هذا المجال، نضع بين أيديكم الاستبانتين المرفقتين ، راجية إبداء ملاحظاتكم بشأنها من حيث درجة ملاءمة فقراتهما لموضوع الدراسة، ومدى انتماء كل فقرة للمجال المحدّد لها، وهل بحاجة إلى تعديل، والتعديل المقترح الذي ترونه مناسبا إزاء كل فقرة من فقرات الاستبانتين فضلاً عن أية ملاحظة ترونها ضرورية لتطوير الأداتين.

أرجو أنْ تتقبلوا صادق مودتي و احترامي شاكرة لكم تعاونكم .

الباحثة صابرين الشّريدة

المعلومات الشخصية:

ضع إشارة (√) في المربع المناسب:

1. **الجـــــنس : ☐ ذكر ☐ أنثى**

2. **الرتبة العلمية:**

أستاذ ☐ أستاذ مشارك ☐ أستاذ مساعد ☐

استبانة الإنتاج المعرفي بصورتها الأولية

يرجى وضع إشارة (√) في المكان المناسب أمام كل فقرة ترى أنها تدّل على الإنتاج المعرفي لرُؤَساءالأقسام في الجامعات الخاصّة لكل من الفقرات الآتية:

التسلسل	الفقرات	صلاحية الفقرة:		بحاجة إلى تعديل	التعديل المقترح
		صالحة	غير صالحة		
	يقوم رئيس القسم بالمهمّات الآتية:				
1	يستعين بأعضاء هيئة التدريس لإنتاج المعرفة.				
2	يشكل فرق عمل ذات تنوع معرفي من أعضاء هيئة التدريس لإنتاج المعرفة.				
3	يشجّع أعضاء هيئة التدريس لاغناء المعرفة بما هو جديد.				
4	يسعى إلى استقطاب المعرفة من خارج الكلية.				
5	يستعين بالمهارات المتميزة من أعضاء هيئة التدريس لتطوير المعرفة القائمة.				
6	يقوم بتنظيم ندوات لتعرف مصادر المعرفة الجديدة.				
7	يعزّز نشر (البحوث والدراسات العلمية) في دوريات علمية محكمة.				
8	يضع خطة لإجراء البحوث من قبل أعضاء هيئة التدريس.				
9	يشجّع أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في المؤتمرات العلمية .				
10	يحث أعضاء هيئة التدريس لتأليف كتب كمصادر علمية للمساقات المختلفة.				
11	يشجّع أعضاء هيئة التدريس لدراسة المجتمع المحلي.				
12	يقترح حوافز (مادية ومعنوية) لأعضاء هيئة التدريس المتميزين في إنتاج المعرفة العلمية.				
13	يقدّم تسهيلات لتشجيع أعضاء هيئة التدريس لإنتاج المعرفة.				
14	يعتمد الخبرة التعليمية مصدرا لإنتاج المعرفة.				

				يدعم مبادرات أعضاء هيئة التدريس لإنتاج معرفة جديدة.	15
				يوفر وسائل التكنولوجيا لغرض إنتاج معرفة جديدة.	16
				يضمن في الموازنة مبالغ لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على إنتاج المعرفة.	17
				يتابع خطط المساقات الدراسية لتتضمن إضافات جديدة.	18
				يتابع وسائل التكنولوجيا الحديثة ثم يطلع أعضاء هيئة التدريس على المعرفة الجديدة.	19
				يحث أعضاء هيئة التدريس على متابعة التطورات التكنولوجية الحديثة.	20

ملحق (2)

استبانة الإبداع الإداري بصورتها الأولية

يرجى وضع إشارة (√) في المكان المناسب أمام كل فقرة ترى أنها تدّل على الإبداع الإداري لرُؤَساء الأقسام في الجامعات الخاصّة لكل من الفقرات الآتية:

التسلسل	الفقرات	انتماء الفقرة لمجالات الإبداع الإداري:		صلاحية الفقرة:		بحاجةإلى تعديل	التعديل المقترح
		منتمية	غير منتمية	صالحة	غير صالحة		
	يقوم رئيس القسم بالمهمّات الآتية:						
	أولاً: الأصالة						
1	ينجز أعماله بأسلوب متجدّد متطوّر.						
2	يملّ من تكرار الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل.						
3	يستقطب الكفاءات المبدعة من أعضاء هيئة التدريس.						
4	يتبنّى الأفكار الجديدة المطروحة في الإدارة.						
5	يقترح برامج أكاديمية لإفادة المجتمع المحلي.						
6	يقدّم معالجات مبتكرة للمشكلات التي تواجه العمل.						
7	يحرص على أن تكون الكلية متميزة علميا.						
8	يمتلك مهارة جيّدة في القدرة على الإقناع.						
9	يحفّز أعضاء هيئة التدريس لطرح أفكار جديدة.						
10	ينتج أفكارا جديدة لتطوير العمل.						
	ثانياً: الطلاقة الفكرية						
11	يجد حلولا إبداعية مناسبة لمشكلات العمل.						
12	يستطيع أن يقدّم أكثر من فكرة في فترة زمنية قصيرة.						
13	يعبّر عن أفكاره بطلاقة بحيث تحمل معاني جديدة.						
14	يعبّر عن فكرة معيّنة بمجموعة من الألفاظ المختلفة ذات المعنى نفسه.						

						لديه المقدرة على التفكير السريع في الظروف المختلفة.	15
						لديه المقدرة على توقع المشكلات التي تواجه القسم.	16
ثالثاً: المرونة							
						يسعى إلى إيجاد طرق جديدة أكثر فاعلية لتحقيق المهمات الموكلة إليه.	17
						يجرّب كل ما هو جديد دون أن يطلق الحكم عليه مسبقا.	18
						التغيير ظاهرة طبيعية مطلوبة لديه.	19
						يحتاج إلى تقويم الأداء للوقوف على حقيقة عمله.	20
						الأفكار الإبداعية لديه هي التي تطوّر مقدرته الإدارية.	21
						يحدث تعديلات لتطوير العمل.	22
						يحرص على التعرّف إلى الآراء الأخرى التي تختلف عن رأيه للاستفادة منها.	23
						يعدّل موقفه عندما يقتنع بعدم صحّته.	24
						ينظر إلى الأمور من زوايا مختلفة.	25
رابعاً: قبول المخاطرة							
						يتقبل انتقادات الآخرين بصدر رحب.	26
						يدافع عن أفكاره باستخدام الأدلّة المناسبة.	27
						يتبنّى الأساليب الجديدة لمعالجة مشكلات العمل.	28
						يتحمّل مسؤولية ما يقوم به من عمل لمواجهة النتائج.	29
						يقوم بأعمال إبداعية في القسم.	30
						يرغب في العمل في إطار فريق عمل تسوده روح الجماعة.	31
						يفكّر بأسلوب ناقد أثناء عمله.	32

الملحق (3)

قائمة بأسماء المحكّمين

الرّقم	الاسم	التّخصص	الجامعة
1	أ.د عباس الشريفي	الإدارة التّربوية	جامعة الشّرق الأوسط
2	أ.د. أمجد درادكة	الإدارة التّربوية	جامعة الشّرق الأوسط
3	أ.د. محمّد بني مفرّج	الإدارة التّربوية	جامعة الشّرق الأوسط
4	أ.د. محمود الحديدي	المناهج وطرق التّدريس	جامعة الشّرق الأوسط
5	أ.د. خالدة شتات	المناهج وطرق التّدريس	جامعة الشّرق الأوسط
6	أ.د. هاني الطّويل	الإدارة التّربوية	الجامعة الأردنيّة
7	أ.د. أنمار الكيلاني	الإدارة التّربوية	الجامعة الأردنيّة
8	أ.د. محمّد الزّبون	الإدارة التّربوية	الجامعة الأردنيّة
9	أ.د. سلامة طنّاش	الإدارة التّربوية	الجامعة الأردنيّة
10	أ.د. عمر بطاينة	الإدارة التّربوية	الجامعة الهاشميّة

الملحق (4)

الاستبانة بصورتها النّهائيّة



الأستاذ الدكتور المحترم ،،،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،

تقوم الباحثة بإعداد دراسة بعنوان:**(درجة الإنتاج المعرفي وعلاقتها بدرجة الإبداع الإداري لرُؤَساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمّان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس)**، وذلك جزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير من جامعة الشرق الأوسط وقد أعدّت الباحثة استبانتين الأولى كانت حول الإنتاج المعرفي والثانية حول الإبداع الإداري.

أرجو منحي جزءً من وقتكم الثمين للإجابة عن فقرات الاستبانتين بوضع علامة **(√)** في المكان الذي ترونه مناسباً.

علما أنّ الاستجابة ستكون وفقا لمقياس ليكرت الخماسي وهي (دائماً- غالباً- أحياناً- نادراً- أبداً).

الباحثة : صابرين الشّريدة

المعلومات الشخصية:

يرجى وضع إشارة (√) في المربع المناسب:

الجنس:
- ☐ذكر
- ☐أنثى

الرتبة العلمية:
- ☐أستاذ
- ☐أستاذ مشارك
- ☐أستاذ مساعد

استبانة الإنتاج المعرفي

يرجى وضع إشارة (√) في المكان الذي تراه مناسباً:

الرقم	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
	يقوم رئيس القسم بالمهمات الآتية:					
1	يستعين بأعضاء هيئة التدريس لإنتاج المعرفة.					
2	يشكل فرق عمل ذات تنوع معرفي من أعضاء هيئة التدريس لإنتاج المعرفة.					
3	يشجّع أعضاء هيئة التدريس لإغناء المعرفة بما هو جديد					
4	يسعى إلى استقطاب المعرفة من خارج الكلية.					
5	يستعين بالمهارات المتميزة من أعضاء هيئة التدريس لتطوير المعرفة القائمة.					
6	يقوم بتنظيم ندوات لتعرف مصادر المعرفة الجديدة.					
7	يعزّز نشر (البحوث والدراسات العلمية) في دوريات علمية محكمة.					
8	يشجّع أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في المؤتمرات العلمية.					
9	يحث أعضاء هيئة التدريس لتأليف كتب كمصادر علمية للمساقات المختلفة.					
10	يقترح حوافز (مادية ومعنوية) لأعضاء هيئة التدريس المتميزين في إنتاج المعرفة العلمية.					
11	يقدّم تسهيلات لتشجيع أعضاء هيئة التدريس لإنتاج المعرفة.					
12	يعتمد الخبرة التعليمية مصدراً لإنتاج المعرفة.					
13	يوفر وسائل التكنولوجيا لغرض إنتاج معرفة جديدة.					
14	يضمن في الموازنة مبالغ لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على إنتاج المعرفة.					
15	يحث أعضاء هيئة التدريس على متابعة التطورات التكنولوجية الحديثة.					
16	يضع حلولاً للصعوبات التي تواجه إنتاج المعرفة					

الملحق (5)

الاستبانة بصورتـها النّهائيّة



الأستاذ الدكتور المحترم ،،،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،

تقوم الباحثة بإعداد دراسة بعنوان:**(درجة الإنتاج المعرفي وعلاقتها بدرجة الإبداع الإداري لرُؤَساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمّان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس)**، وذلك جزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير من جامعة الشرق الأوسط وقد أعدّت الباحثة استبانتين الأولى كانت حول الإنتاج المعرفي والثانية حول الإبداع الإداري.

أرجو منحي جزءً من وقتكم الثمين للإجابة عن فقرات الاستبانتين بوضع علامة **(√)** في المكان الذي ترونه مناسباً.

علما أنّ الاستجابة ستكون وفقا لمقياس ليكرت الخماسي وهي (دائماً- غالباً- أحياناً- نادراً- أبداً).

الباحثة صابرين الشّريدة

المعلومات الشخصية:

يرجى وضع إشارة (√) في المربع المناسب:

الجنس:

☐ذكر

☐أنثى

الرتبة العلمية:

☐أستاذ

☐أستاذ مشارك

☐أستاذ مساعد

استبانة الإبداع الإداري

يرجى وضع إشارة (√) في المكان الذي تراه مناسباً:

الرقم	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
يقوم رئيس القسم بالمهمات الآتية:						
•	**أولاً:الأصالة**					
1	ينجز أعماله بأسلوب متجدّد متطوّر.					
2	يستقطب الكفاءات المبدعة من أعضاء هيئة التدريس.					
3	يقترح برامج أكاديمية لإفادة المجتمع المحلي.					
4	يقدّم معالجات مبتكرة للمشكلات التي تواجه العمل.					
5	يحرص على أن تكون الكلية متميزة علمياً.					
6	يمتلك مهارة جيّدة في القدرة على الإقناع.					
7	يحفّز أعضاء هيئة التدريس لطرح أفكار جديدة.					
8	ينتج أفكارا جديدة لتطوير العمل.					
•	**ثانياً: الطلاقة الفكرية**					
9	يجد حلولاً إبداعية مناسبة لمشكلات العمل.					
10	يعبّر عن أفكاره بطلاقة بحيث تحمل معاني جديدة.					
11	يعبّر عن فكرة معيّنة بمجموعة من الألفاظ المختلفة ذات المعنى نفسه.					
12	لديه المقدرة على التفكير السريع في الظروف المختلفة.					
13	لديه المقدرة على توقع المشكلات التي تواجه القسم.					
•	**ثالثاً:المرونة**					
14	يسعى إلى إيجاد طرق جديدة أكثر فاعلية لتحقيق المهمات الموكلة إليه.					
15	يجرّب كل ما هو جديد دون أن يطلق الحكم عليه مسبقاً.					
16	التغيير ظاهرة طبيعية مطلوبة لديه.					
17	يحتاج إلى تقويم الأداء للوقوف على حقيقة عمله.					
18	الأفكار الإبداعية لديه هي التي تطوّر مقدرته الإدارية.					
19	يحدث تعديلات لتطوير العمل.					
20	يتعرّف إلى الآراء الأخرى التي تختلف عن رأيه للاستفادة منها.					
21	يعدّل موقفه عندما يقتنع بعدم صحّته.					

•	**رابعاً:قبول المخاطرة**					
22	يتقبل انتقادات الآخرين بصدر رحب.					
23	يدافع عن أفكاره باستخدام الأدلّة المناسبة.					
24	يتبنّى الأساليب الجديدة لمعالجة مشكلات العمل.					
25	يتحمّل مسؤولية ما يقوم به من عمل لمواجهة النتائج					
26	يقوم بأعمال إبداعية في القسم.					
27	يرغب في العمل في إطار فريق عمل تسوده روح الجماعة.					

الملحق (6)

كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الاوسط

جـامـعـة الـشـرق الأوسـط
MIDDLE EAST UNIVERSITY

مكتب رئيس الجامعة
President's Office

الرقم: د ر/ خ/ 2ع/ 585
التاريخ: 4/ 3/ 2017

معالي وزير التعليم العالي والبحث العلمي المحترم

تحية طيبة وبعد،،،

تقوم الطالبة **صابرين يوسف الشريدة** بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: **درجة الانتاج المعرفي وعلاقتها بدرجة الإبداع الإداري لعمداء الكليات ورؤوساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس** استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط.

يرجى التكرّم بتسهيل مهمة تطبيق الباحثة لأدوات دراستها بما في ذلك الاستبانة المرفقة وذلك من أجل الإسهام في تحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى نتائج دقيقة تهم التربية والتعليم.

ونحن إذ نشكر معاليكم على كل تعاون واهتمام تقدمونه في هذا الشأن، فإننا نؤكد بأن المعلومات التي ستحصل عليها الباحثة ستبقى سرّية، ولن تُستخدم إلاّ لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

رئيس الجامعة
أ.د.محمد محمود الحيلة

رقم السجل: 4413
رقم الملف: 3/5

مديرية مؤسسات التعليم العالي

info@meu.edu.jo www.meu.edu.jo

الملحق(7)

كتاب تسهيل مهمة من وزارة التعليم العالي للجامعات الخاصة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

الرقم ٥/٣/٨٨٩٦
التاريخ ٨ جمادى الآخرة ١٤٣٨هـ
الموافق ٨/٣/٢٠١٧م

الأستاذ الدكتور رئيس جامعة عمان الأهلية الخاصة

الأستاذ الدكتور رئيس جامعة العلوم التطبيقية الخاصة

الأستاذ الدكتور رئيس جامعة فيلادلفيا الخاصة

الأستاذ الدكتور رئيس جامعة الإسراء

الأستاذ الدكتور رئيس جامعة البترا الخاصة

الأستاذ الدكتور رئيس جامعة الزيتونة الأردنية الخاصة

الأستاذ الدكتور رئيس جامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا

الأستاذ الدكتور رئيس جامعة عمان العربية

الأستاذ الدكتور عميد كلية العلوم التربوية والآداب/الانروا

تحية طيبة، وبعد،،،

أرفق طياً صورة عن كتاب الاستاذ الدكتور رئيس جامعة الشرق الاوسط رقم د ر/خ/٢٢/٥٨٥ تاريخ ٢٠١٧/٣/٤، بخصوص تسهيل مهمة الطالبة "صابرين يوسف الشريدة" في جامعتكم بهدف جمع معلومات وبيانات تتعلق بدراستها لدرجة الماجستير بعنوان (درجة الانتاج المعرفي وعلاقتها بدرجة الابداع الاداري لعمداء الكليات ورؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس).

راجياً التكرم بالاطلاع، وإجراء ما ترونه مناسباً.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

ع/وزير التعليم العالي والبحث العلمي

أ. د عاهد الوهادنة

الأمين العام

المملكة الأردنية الهاشمية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
الديوان

المملكة الأردنية الهاشمية

هاتف: ٥٣٤٧٦٧١ ٦ ٩٦٢+ فاكس: ٥٣٤٩٠٧٩ ٦ ٩٦٢+ ص.ب: ٣٥٢٦٢ عمان ١١١٨٠ الأردن. الموقع الإلكتروني: www.mohe.gov.jo